نموذج ترخيص

أنا الطالب : أشرف قاسم مصطفى العليمات أمنح الجامعة الأردنية و/ أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: أشرف قاسم مصطفى العليمات

التوقيع:

التاريخ: ١ / ١٠ / ٢٠١٧

واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها

إعداد

أشرف قاسم مصطفى العليمات

المشرف

الأستاذ الدكتور محمد سليم الزبون

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في

أصول التربية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

أيلول، 2017م

ب

قرار لجنة المناقشة

نوقشـــت هذه الأطروحة (واقع أخلاقيات مهنـة التعليم لـدى معلمي وزارة التربيـة والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها) وأجيزت بتاريخ: 2017/9/20

أعضاء لجنة المناقشـــة	التوقيع
الدكتور محمد سليم الزبون، مشرفا أستاذ – أصول التربية	....
الدكتور محمد أمين حامد القضاة، عضوا أستاذ – أصول التربية	....
الدكتور محمد صايل الزيود، عضوا أستاذ مشارك – أصول التربية	....
الدكتور تيسير محمد الخوالدة، عضوا أستاذ – أصول التربية (جامعة آل البيت)	....

الإهداء

إلى أصل وجودي وكياني .... أبي وأمي (رحمة الله عليهما)

إلى من ترعرعت بينهم أعزائي وأحبتي .... أخواني وأخواتي

إلى مداد وجودي أبنائي .... (رنيم - يزن - دارين)

إلى رفيقة دربي .... زوجتي الغالية

أُهدي إليهم عملي المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل الخلق وخاتم النبيين سيدنا محمد وعلى آل سيدنا محمد وصحبه ومن تبعهُ بإحسان إلى يوم الدين وبعد ...

الحمد لله حمداً كثيراً أن منحني القدرة على إتمام هذه الأطروحة، وأنار دربي بأن سخر لي أساتذة أفاضل كان لهم الفضل بعده بإتمام هذه الأطروحة، ويسعدني ويشرفني أن أوجه شكري وتقديري وعرفاني لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور محمد سليم الزبون الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه الأطروحة منذ أن كانت فكرة، فعاش معي لحظات العناء ومنحني من وقتهُ الثمين الرعاية والمساندة والتوجيه الصائب، ولم يبخل من علمه وجهدهُ المتميز الوافر في أصول التربية والتوجيهات القيمة والدائمة، مما كان له أكبر الأثر في إخراج هذه الأطروحة بشكلها العلمي المتواضع، فله مني كل الشكر والتقدير.

كما ويسرني أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور محمد أمين القضاة والأستاذ الدكتور تيسير محمد الخوالدة والدكتور محمد صايل الزيود، لتفضلهما بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة، فلهم كل الشكر والتقدير والاحترام الدائم.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى أسرة الجامعة الأردنية ممثلة برئيس الجامعة، وعميد كلية العلوم التربوية وقسم الإدارة التربوية والأصول وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والعاملين في مكتبة الجامعة لتقديمهم العون والمساعدة.

الباحث

أشرف قاسم مصطفى العليمات

فهرس المحتـويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها

إعداد

أشرف قاسم مصطفى العليمات

المشرف

الأستاذ الدكتور محمد سليم الزبون

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في مديريات التربية والتعليم في الأردن، والبالغ عددهم (1960) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (309) مديراً ومديرة، من العاصمة عمان، والمفرق، والكرك، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وتم استخدام المنهج الوصفي التطويري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة كأداة للدراسة، تكونت من (48) فقرة، وتم التحقق من صدقها وثباتها.

أظهرت نتائج الدراسة أن واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن جاءت بدرجة متوسطة، بشكل عام من وجهة نظر مديريهم، وكما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية ومجالات أخلاقيات المعلم نحو زملائه وأخلاقيات المعلم المدير. ووجود فروق لصالح الإناث في مجال أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، ووجود فروق لصالح الذكور في مجال أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي. وكما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لمتغير الخبرة، لمجالات الأداة والكلي. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح مؤهل الماجستير في الدرجة الكلية ومجالات أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وأخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي. وفي مجال أخلاقيات المعلم نحو زملائه جاء الفرق لصالح مؤهل دكتوراه. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في مجال أخلاقيات المعلم نحو المدير.

وتوصلت الدراسة من خلال إجابات عينة الدراسة عن السؤال المفتوح إلى مجموعة من السبل لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، وتم جمع الإجابات واقتراح (23) من السبل المقترحة. وفي ضوء نتائج الدراسة تم التوصية بتبني السبل المقترحة، وعقد دورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعد التربية اللبنة الأولى لبناء الإنسان الناضج، والحُر، والمستقل، والقادر على العيش مع الآخرين. وتربية الأفراد على أساليب الحياة المختلفة والخبرات وكيفية تسيير شؤون الحياة اليومية والتكيف معها، فالتربية تقوم على الممارسة التي تتكامل فيها الجوانب المتصلة بالقيم والأخلاق والاتجاهات في السلوك الإنساني، ويكون هذا التعامل أفضل ما يمكن، فهي أداة المجتمع في المحافظة على مقوماته الأساسية من أساليب الحياة وأنماط التفكير المختلفة والكشف عن طاقات الأفراد واستثمارها، وهي عملية تنمية مستمرة للفرد والمجتمع.

وتؤدي التربية دوراً رئيساً ومهماً في حياة الشعوب، وقد برزت أهميتها وقيمتها في تطوير الشعوب اجتماعياً واقتصادياً وفي الزيادة الذاتية في مواجهة التحديات المعاصرة، وتبدو أهميتها في أنها استراتيجية قومية كبرى لكل شعوب العالم، وأصبحت لا تقل من حيث الأولوية عن أولوية الدفاع والأمن القومي، ذلك أن رقي الشعوب وتقدمها وحضارتها تعتمد على نوعية الأفراد وليس عددهم، وهي عامل مهم في التنمية الاقتصادية للشعوب، وفي تحقيق زيادة سريعة وتراكمية في متوسط دخل الفرد من الدخل القومي الحقيقي خلال فترة معينة من الزمن، وعامل مهم في التنمية الاجتماعية فهي أساس تنمية المجتمع، وكما تعني زيادة أخلاقيات السلوك البشري وفكره، وتحسين الخدمات الاجتماعية، وهي ضرورة لإرساء الديمقراطية الصحيحة، وتوحيد الاتجاهات الفكرية والدينية والثقافية لدى أفراد المجتمع (الرشدان،2002).

وللتربية وفلسفتها دوراً مهماً في تشكيل الأخلاق، لأنها تهدف إلى تنمية شخصية الفرد من جميع جوانبها للوصول به إلى الكمال من أنماط سلوك وقدرات. والأخلاق مهمة وضرورية في الحياة ولابد من تربية صحيحة للمحافظة عليها من أجل تنظيم حياة الإنسان وتحقيق أعلى نسبة من السعادة والخير والأمن، فقد وضعت القواعد والقيم الأخلاقية خلال تطور الإنسان عبر التاريخ لتكون له هادية إلى المسار الصحيح وتبين له الممارسات الصحيحة، وتتجلى الأخلاق عندما يلتزم الإنسان بالحق ويمارس أساليب الحياة التي تتفق مع المبادئ الصحيحة ويتحاشى كل ما هو سيئ (جعنيني،2010).

ويعد النظام التربوي أكثر الأنظمة في المجتمع حاجة إلى الحركة والتغيير والتعديل المستمر باعتبار أن التربية أداة نمو وتغيير في المجتمعات نحو تحقيق الأهداف المرسومة، ويعتبر المربون

أن التربية وسيلة المجتمعات الأساسية في النمو الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، وركيزة أساسية في حل مشكلات المجتمع التنموية، والأنظمة التربوية هي صورة لحياة المجتمع تعكس فكره الاجتماعي والثقافي، وتشير إلى درجة نموه وتطوره وتحديد طموحاته وتطلعاته المستقبلية نحو التقدم في عملية التعليم وما يتبعها (الخزاعلة،2010).

وتعد مهنة التعليم مهنة سامية، ولها قدسية خاصة، كونها تحقق كافة الأهداف التي يريدها المجتمع، فهي تتطلب من القائمين عليها علماً منظماً ومتواصلاً وامتلاك مهارات خاصة، وأخلاقاً قويمه تنبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم، وتحقيق أهدافه وأهداف مجتمعه وجماعته وعقيدته ومعتقداته، ويترتب على المهنة مهام كالمحافظة على النظام الاجتماعي للدولة وتنفيذ الخدمات العامة، وتطوير المجتمع في جميع المجالات وخاصة الاجتماعية والاقتصادية، والحفاظ على توازن الأعمال في المجتمع، فالتعليم جاءت على ألسنة الأنبياء جميعاً عليهم السلام، لذا فإن مهنة التعليم من أشرف وأسمى المهن، ولا يمكن الاستغناء عنها مهما تقدمت الوسائل والمخترعات والآلات والأجهزة، فالأمم دوماً بحاجة للمعلم الذي يعلم استخدام كل مخترع جديد، فالتعليم وبكافة مراحل التطوير الحضاري أصبح وسيبقى هدفاً ضرورياً ولازماً للمخلوقات البشرية (ناصر،2006).

ويوفر النظام الاجتماعي الأخلاقي إمكانية حياة مستقرة وعادلة وكريمة، ويقوم على تصورات مشتركة لمفاهيم الجمال والحق والخير. وأن أي جماعة سواء على مستوى الأسرة، أو المدرسة، أو المهنة، أو الأمة، تكون مبنية على مجموعة محددة من القواعد التي تحكم العلاقات المتبادلة بين أفرادها وسلوكهم الاجتماعي والأخلاقي. لأن أي نشاط منظم يتطلب التزام الأفراد المنهمكين فيه ببعض القواعد، ويفترض أن هؤلاء الأفراد قادرون على إدراك هذا القواعد وفهمها ومراعاتها. حيث لا يشذ السلوك الأخلاقي عن هذا التصور، فهو ينطوي على مجموعة قواعد يجب تبنيها واستخدامها كمعايير لتقويم أفعال الناس وتصرفاتهم، والحكم عليها بأنها "حق" أو "باطل" (نشواتي،2003).

وتعد الأخلاق مجموعة المبادئ والممارسات، التي تعكس تعامل البشر فيما بينهم بصورة ايجابية، وتتمثل في مجموعة من الالتزامات والمسؤوليات التي تهدف إلى ربط علاقات البشر فيما بينهم، ويمتلك الإنسان جوانب أخلاقية ترتكز على ما يجب القيام به، وما لا يجب القيام به من الأقوال والأعمال (Dower,1998).

ويعتمد الفرد في بداية حياته في اكتساب قواعد السلوك المرغوب به على الأسرة المتمثلة بالوالدين والأخوة وكبار العائلة، وتتسع حلقة علاقاتهُ مع الآخرين وتتكون لديه قيم أخلاقية جديدة، واكتساب السلوك الجماعي وبعض القواعد الأساسية في السلوك العام، والسلوك الأخلاقي القيمي (ناصر،2006).

انطلقت الأخلاق في الإسلام من هدف الدين ذاته، فالإسلام جاء ليقوّم سلوك الناس عامة، ويصبغها بالصبغة الخُلقية الحسنة، إذ يقول سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام} إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق} (الألباني في "السلسلة الصحيحة"75/1)، وقد حدد الإسلام قواعد السلوك القويم، وجعلت الأخلاق الحميدة المقياس الوحيد كي يتحكم في سلوكه، فلا يضل أو ينحرف، لينال جزاءه في الدنيا والآخرة، ويعد الرسول صلى الله عليه وسلم النموذج الحي في الامتثال للقيم الخلقية النبيلة. وقد ترك لنا كتاب الله وسنته، ليكونا بمثابة القانون الأبدي الذي يجب أن يعود إلية المسلمون في جميع أمورهم الدينية والدنيوية (عبود، 2000).

وتعد الأخلاق عنصراً جوهرياً في التفاعل الاجتماعي، ويكون التركيز على البعد الأخلاقي في محيط العمل بكافة أنواعه، وأخلاقيات المهنية مهمة جداً باعتبارها توجيهات ذاتية لقرارات الفرد في مختلف المواقف في المعضلات التي يواجهها في العمل المهني، كما إن هذه الأخلاقيات المعترف بها تتطور حتى تصبح قواعد للعمل والتعامل في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص. وتعد أخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد السلوكية الايجابية التي تلزم الممارسين لمهنه ما القيام بمهام المهنة وتحفظ حقوق العاملين والمستفيدين، ولا تتعارض مع القيم والمبادئ والمعتقدات والأعراف السائدة في المجتمع وتحدد العلاقة المهنية بين أعضاء الفريق المهني (ناصر،2006).

وتباينت النظرة إلى الأخلاق في عهد اليونان والرومان تبعاً للمدارس الفلسفية المختلفة التي ظهرت فيه، واعترف بعض الفلاسفة في هذان العهدين بالعديد من القيم الخلقية، وهي: الاحترام، والمسؤولية، ومكانة العقل، واحترام الآلهة، وخضوع السلوك البشري للقانون الاجتماعي وللقانون المادي الطبيعي، وأخذت الأخلاق مضموناً وبعداً جديداً لدى فريق أخر من الفلاسفة، وتم تحديدها بطريقة أكثر علمية وعقلانية، ونادى هذا الفريق بالسعادة على اعتبارها غاية إنسانية، وأنه يمكن تحقيقها من خلال سيطرة العقل على الشهوات ونوازع الهوى، وأنها ترد الإنسان إلى حياة الاعتدال (الجمل، 1996).

وقد تناول المؤرخون والفلاسفة الظاهرة الخلقية بالدراسة والتحليل، كما حاولوا الربط بين مضمون المبادئ الخلقية وقواعد الواجب من جهة والمرحلة الاجتماعية من جهة ثانية، وقد ارتكزت

الأخلاق المعيارية في حضارات الشرق القديم، لدى المصريين القدماء، والفرس والهنود، والصينيين على الدين المؤطر لسلوك الأفراد، وتصرفاتهم بهدف تحقيق الأهداف الاجتماعية، والسعادة في الدنيا والآخرة (هندي، 2008).

ففي الحياة المعاصرة والسريعة ظهرت التحولات والتغيرات الاجتماعية والثقافية لتعميم الممارسات في شتى أنواع حياة الإنسان، والتي تشمل جميع الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية، وتأثيراتها القوية في مدى واسع من نشاطات الفرد السياسية والاجتماعية والثقافية والتربوية، وفي مجال التعليم تفرض العولمة اهتمامات وتحديات متنوعة تحتم الالتفات إلى برامج تواجه الانفجار المعرفي وتقنياته الحديثة، الأمر الذي يشير إلى وضع قوانين أخلاقية للمهنة (Forest,2002).

ويعتبر قيام المؤسسات التعليمية في المجتمع سواء حكومية أو أهلية بإصدار مواثيق شرف أو مدونات أخلاقية لتكون مرشداً وموجهاً لقرارات المديرين وسلوك العاملين، شيئاً ضرورياً ومهماً، وليس أمراً ترفيّا أو تقليداً للمنظمات في الغرب، على أن يتم وضع هذه المواثيق أو المدونات بشكل منبثق من طبيعة وأنشطة وأعمال المؤسسة التعليمية، والثقافة القائمة في المجتمع، وأن يتم توجيه هذه المواثيق أو المدونات في كل مؤسسة تعليمية نحو القضايا الأخلاقية التي تدخل ضمن منطقتها لتكون مرشداً جيداً للعاملين فيها، بما يضمن الموازنة بين الكفاءة والأخلاقيات ومصالح الأطراف الأخرى (أبوالنصر،2008).

ويمكن القول إن أخلاقيات مهنة التعليم هي تلك القيم والمبادئ الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يجب أن يتحلى بها المعلمين فكراً وسلوكاً أمام الله عز وجل، وأمام أنفسهم وطلابهم وأولياء الأمور. وأن يلتزم المعلمين بتلك القيم والمبادئ الأخلاقية وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المعلم لأنها تشكل لديه رقيبا داخليا، وترشده في عمله، ويقيم أدائه وعلاقاته مع الآخرين تقيماً ذاتياً يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاته ومع مهنته، ومع الآخرين. وإن الالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار انتماء المعلم لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف.

والأردن جزء من الأمة العربية والإسلامية التي تتمثل بأخلاق الإسلام، كنظام فكري وتربوي يحترم الإنسان والعقل ويحض على العلم والعمل. ويمتلك نظاماً تربوياً يُشكل هوية المجتمع. ويقوم بإعداد أفراده للحياة المستقبلية بجميع جوانبها. فهو كسائر الأنظمة التربوية يواجه تحديات ومشكلات

تفرضها طبيعة العصر، ويمر بتغيرات اجتماعية وثقافية واقتصادية ومهنية في ظل عصر التكنولوجية، والاتصالات والتطورات المستمرة. ولما للمعلم من دور فاعل في الحفاظ على نقل التراث الثقافي والقيم والعادات والتقاليد، وغرسها في نفوس الطلبة، فهو القدوة لطلابه، ودوره الفاعل في مواجهة التحديات المعاصرة في تنقية المعلومة من الشوائب. وهو المرشد والموجه لطلابه، لكل هذه الأسباب جاءت مشكلة الدراسة في ظل هذه التغيرات لمواكبة التطور إلى تعرف واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها، لرفع إنتاجية المعلمين وتحسين العملية التعليمية-التعلمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لأخلاقيات مهنة التعليم دوراً مهماً في حياة الشعوب والمجتمعات، فكلما ارتقى مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين ارتقى العمل التربوي المصاحب لجميع عمليات التعلم والتعليم، والاهتمام بمهنة التعليم والمدرسة وعلاقة المعلم مع زملائه والإدارة المدرسية وطلبته، ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي لاحظ الفروق في امتلاك المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم التي لم ترتق إلى حد كبير إلى مستوى التطبيق، وجاءت هذه الدراسة لتتعرف إلى واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها. من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم؟
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟
3- ما السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر المدراء؟
4- ما درجة ملاءمة السبل المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن، وتعرف إن كان هناك فروق في تقديرات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة، والسبل المناسبة لتعزيز تلك الأخلاقيات.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال التعرف إلى واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن ومن ثم اقتراح سبل لتعزيزها، كما أنها تتطرق لبحث أحد المفاهيم التربوية في تلمس مواطن القوى والضعف في سلوك المعلمين، وبالتالي وضع السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، ومن المؤمل أن يستفيد من الدراسة الجهات الآتية:

1- وزارة التربية والتعليم في اعتماد واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، والأخذ بالسبل المقترحة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين وتطبيقها في الميدان التربوي.
2- كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، لطرح مساقات تبين أهمية أخلاقيات مهنة التعليم ودورها في تماسك المؤسسات التعليمية.
3- إثراء الأدب النظري المتعلق في أخلاقيات مهنة التعليم والإسهام في إثراء البحوث التربوية في مجال تعزيز أخلاقيات المهنة.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة المصطلحات الاصطلاحية والإجرائية على النحو الآتي:

أخلاقيات المهنة:" تلك المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المحددة والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها" (ناصر،2006، ص305). وتعُرف أخلاقيات المهنة إجرائيا: بأنها المبادئ التي يمتلكها المعلم الأردني في إتقان عمله، وتجنب القصور في أي جانب من جوانب عملهُ المهني من خلال التزامهُ بالسبل الأخلاقية لمهنة التعليم.

التعزيز: هو الحادث أو المثير الذي يؤدي إلى زيادة احتمال تكرار حدوث الاستجابة، أي الاستجابة المسبوقة بالتعزيز مباشرة (نشواتي،2003، ص281). ويعُرف التعزيز إجرائيا: بأنه عملية تدعيم السلوك المرغوب فيه، وزيادة احتمالات تكراره في المستقبل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن. وتعرف سبل التعزيز إجرائياً: مجموعة المبادئ التي تؤدي إلى زيادة الدافعية للقيام بالسلوك المرغوب فيه.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتحدد الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن.

- الحدود المكانية، تم تطبيق هذه الدراسة في مديريات التربية والتعليم في عمان، والمفرق، والكرك. كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة.
- الحدود الزمانية، تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني (2017/2016).
- الحدود البشرية، اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على مديري المدارس الثانوية في عمان، والمفرق، والكرك.

محددات الدراسة:

- تتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى صدق واستجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.
- يمكن تعميم نتائج الدراسة على المجتمعات المشابهة بمجتمع الدراسة هذه.
- تتحد نتائج بالأداة التي تم تطويرها والتأكد من صدقها وثباتها.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، إذ تم الاطلاع على العديد من الكتب والدراسات التي لها علاقة بالدراسة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين هما: الأدب النظري والدراسات السابقة.

أولاً: الأدب النظري

تعد التربية استراتيجية قومية كبرى لكل شعوب العالم، والتربية عامل مهم في التنمية الاقتصادية للمجتمعات، وعامل مهم في التنمية الاجتماعية، وضرورة للتماسك الاجتماعي والوحدة القومية والوطنية، وعامل مهم في إحداث الحراك الاجتماعي. وضرورية لبناء الدولة العصرية، وإرساء الديمقراطية الصحيحة والتماسك الاجتماعي والوحدة الوطنية. كما أنها عامل مهم في إحداث التغير الاجتماعي، فهي تعني الحفاظ على المثل العليا للمجتمع الأخلاقية والاقتصادية والإنسانية النابعة من تاريخ الأمة ومن حضارتها وثقافتها ومن خبراتها الماضية ومن دينها، وعموماً ترتبط العملية التربوية بثلاثة أطراف هي: المربي والمتربي والوسط الذي تتم فيه العملية التربوية، وهي عملية هادفة لا عشوائية، أي أنها عملية نمو اجتماعي وإنساني لا تقوم على التلقين، وإنما مبنية على التفاعل بين طرائقها الخاصة للوصول إلى عقل المتربي وللتوجيه وتربيته (الزبون وناصر،2017).

ولما كانت التربية تهتم بالأخلاق، التي يتبناها الإنسان باعتبارها جالبة للخير وطاردة للشر، ولذا قيل عنها إنها هي شكل من أشكال الوعي الإنساني، وتعتبر الأخلاق مجموعة من المبادئ التي تحرك الأشخاص والشعوب كالعدل والحرية والمساواة بحيث ترتقي إلى درجة أن تصبح مرجعية ثقافية لتلك الشعوب لتكون سنداً قانونياً تستقي منه الدول الأنظمة والقوانين. ويعتبر الدين بشكل عام سنداً للأخلاق، حيث يقيم السلوك الإنساني على ضوء الأخلاق الذي يضع معايير للسلوك، ويضعها الإنسان لنفسه أو يعتبرها التزامات وواجبات (الركابي،2009).

وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيره من الكائنات، فالكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على التعامل بالأخلاق، فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي، فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي الوحيد،

وموضوع الأخلاق يدور حول الفضائل وطبيعتها وظهورها وكيفية اقتنائها أو توقعها، ومعرفة الرذائل للابتعاد عنها وتجنبها، فالأخلاق علم السلوك وتدل على الافعال والأقوال (ناصر، 2004).

ويمكن القول إن الأخلاق إحدى القضايا المهمة التي دار حولها جدال كبير نتيجة المستجدات والتغيرات العالمية المعاصرة، وما أحدثته من تأثير في النظام الاجتماعي، وثقافة المجتمع بشكل عام، وقد نتج عن هذا التأثير أن اضمحلت المبادئ الأخلاقية، ومحيت أخرى، وظهرت مبادئ أخلاقية جديدة، فأصبح لدى المجتمع الواحد تشكيلة واسعة من المبادئ ألأخلاقية المتباينة والمتناقضة في بعض الأحيان. وأن الصلة الوثيقة بين الأخلاق والتربية تظهر في رغبة المربى العمل على تفتح ذهن المتربي للمبادئ الأخلاقية، حيث أن وظيفة هذه المؤسسات التربوية هو تحقيق النمو للفرد والارتقاء بخبراته إلى مستوى أفضل، وتحقيق الكمال والنضج والتهذيب بشكل متواصل ومتدرج.

الأخلاق:

هنالك فرق بين الأخلاق (Morals) والأخلاقيات (Ethics). فالأخلاق مجموعة المبادئ التي تحرك الشعوب مثل العدل والمساواة والحرية، وتصبح مرجعية ثقافية لها وسنداً قانونياً تستقي منه دولها أنظمتها وقوانينها. أما الأخلاقيات فهي مجموعة المبادئ المتعارف عليها شفاهه أو كتابة بين أصحاب مهنة معينة، والتي تبنى عليها الأنظمة والشروط التي يعملون تحت ظلها كأخلاقيات مهنة، وذلك في سبيل حماية مصلحة المهنة (الوابلي،2009).

والأخلاق من أهم مقومات حياة الإنسان، فهي الدافع والمحرك للسلوك الإنساني والمحددة له، وبالنظر إلى طبيعة الإنسان وميله إلى الحياة في جماعة يؤثر بها، فإنه يحتاج في بناء علاقته بهذه الجماعة إلى ما ينظم حركته اليومية وتفاعله معهم. وهنا يأتي دور الأخلاق عامة للاطلاع بهذه المهمة، فالغاية التي تسعى الجماعة البشرية إلى تحقيقها في هذا الاتجاه، وهي تكوين اتجاهات قيمية أخلاقية يحتمون خلفها، فمجموعة القيم الأخلاقية لدى أي فرد أو جماعة من الجماعات تمثل نوعاً من المحددات والضغوط الاجتماعية التي تؤثر في سلوك أفراد هذه الجماعة تأثيراً مباشراً (مراد، 2005).

ولكل مجتمع مبادئه الأخلاقية التي يتمسك بها ويرجو أن تستمر وتنمو لدى أبنائه جيلاً بعد جيل، بل وهناك أيضاً العديد من المبادئ الأخلاقية غير المرغوب فيها وهي التي تنتقل إلى المجتمع مثل: الغش، الخيانة، الكذب، البخل، الأنانية، بالإضافة إلى ذلك هنالك الكثير من الأخلاق التي تصلح لأمة بعينها ولا تصلح لأمة أخرى (ناصر، 2004).

وجاءت الأخلاق في الشريعة الإسلامية على أسمى درجات السمو والارتقاء، لأن الله سبحانه وتعالى جعل نفسه" المثل الأعلى" لأخلاق المؤمنين، وطلب منهم أن يتخلقوا على نمط ما أعلمهم من نفسه جل شأنه من صفات الرحمة والود والحلم مع ملاحظة الفارق التام بين الخالق والمخلوق: ﴿ لِلَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِٱلْآخِرَةِ مَثَلُ ٱلسَّوْءِ ۖ وَلِلَّهِ ٱلْمَثَلُ ٱلْأَعْلَىٰ ۚ وَهُوَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْحَكِيمُ ﴾ (سورة النحل:60).

والخُلق: مجموعة صفات نفسية وأعمال الإنسان التي توصف بالحُسْن أو القبْح: -سمو/كرم الأخلاق، -فلان دمِث الأخلاق، -الحلم سيد الأخلاق، أخلاق اجتماعية: عادات أو قيم اجتماعية تختلف باختلاف الظروف. تدني الأخلاق: انحطاطها. جريمة أخلاقيّة: جريمة تَمَسّ العرض والشرف، وكلُّ جرْم أو ذنب يقترفه الموظف في أثناء القيام بأعمال وظيفته، دماثة الأخلاق: سهولة الطبع ولينه. مكارم الأخلاق: الأخلاق الحميدة (معجم المعاني الجامع).

والخلق في اللغة العربية: الطبع، والسجية، والعادة، والمروءة، والفطرة، واشتق من خلق خليق، وما أختلقهُ، ويقال للذي آلف شيئاً صار له خلق، أي: أصبح عندهُ عادة (ناصر،2004). والخُلق جمع أخلاق، وهو ما يوصف بالحسن والقبيح من الأعمال، وخلاق بتشديد اللام مبدع، وخلوق صاحب خلق طيب، ومخلق تام الخُلق، وخلاق حظ ونصيب وافر من الخير (المنظمة العربية للتربية، 2003).

والأخلاق قوة راسخة في النفس تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر، والقواعد من السلوك التي يلتزم بها الإنسان الذي يعيش في جماعة وتغليب ميل من الميول على غيره باستمرار وهو صفة نفسية والمظهر الخارج لها يسمى سلوكا (المشموخي،2003، ص426).

" فالخلق صفة ثابتة، وهي الحالة الراسخة في الإرادة التي تشكل العامل الأساس للممارسات الحسنة والسيئة، وتلك الممارسات التي تصدر من الإنسان بعفوية وبسهولة، ودون تفكير سابق أو تأمل حيث يطلق على تلك الصفات الراسخة والحالة القائمة ب (المَلكة) التي تصدر عنها الأفعال الخيرة والشريرة " (الفالح، 2007، ص111).

ويمكن القول إن الأخلاق قوة في النفس تتحكم بأفعال وسلوك الفرد فيما يصدره من أفعال وأقوال من خير أو شر في تعامله مع الآخرين. فالاهتمام بالأخلاق حاجة ماسة، ولعل من مبررات هذا الاهتمام ما استشرى في العصر الحاضر من شيوع للأنماط السلوكية غير السوية بين المعلمين، كالاستهتار، والغش في الامتحانات، وعدم مراعاة الضمير، وغير ذلك من السلوكيات السلبية.

علم الأخلاق:

يعد علم الأخلاق من العلوم المعيارية الذي لا يقتصر على دراسة ما هو كائن أو دراسة الأوضاع الراهنة الحالية، بل بما ينبغي أن تكون عليه، ويرى المفكرون بأن مهمة الأخلاق هي وضع الشروط التي يجب توافرها في الإرادة والأفعال الإنسانية، كي تصبح موضوعا للأحكام الأخلاقية (كتاني،2006).

علم الأخلاق هو "علم معياري لسلوك الكائنات البشرية في المجتمعات، وهو العلم الذي يحكم على السلوك بالصواب أو الخطأ، وبالصالح أو بالطالح (ليلى،2000، ص26).

وعلم الأخلاق هو العلم الذي يبحث فيما ينبغي أن يكون عليه سلوك الإنسان. وعُرف أيضاً على أنه علم يبحث في قواعد السلوك أو محاولة يراد بها وضع مبادئ نظرية عامة تستخدم أساساً لكل القواعد العلمية التي يتطلبها السلوك الشخصي وتقتضيها السيرة العلمية والتصرفات البشرية. ولا يمكن الاعتقاد أن أثر الأخلاق مقصور على الأفراد وسلوكياتهم الشخصية فقط، بل الأمر يتعدى إلى الأمم والشعوب فكم من حضارات وأمم اندثرت بسبب تردي الأخلاق، فمبدأ تمسك الشعوب بالفضائل يعكس خصائصها ودرجة رقيها الحضاري (زريق والخطيب،2009).

ويعد علم الأخلاق ممارسة عملية مستمرة للفضائل والقيم السامية بمقتضى مبادئ ومعايير عقلية عامة، وهذه المبادئ والمعايير لابد أن تكون ثابتة تحكم كل أفعال الكائن العاقل بغض النظر عن الزمان والمكان، أن صفة الثبات والشمولية في الأخلاق أساسها العقل المشترك والطبيعة البشرية الواحدة لدى كل البشر، ولذلك فإن الطبيعة البشرية تأثرت بالعوامل الداخلية والخارجية ولن تجد أية صعوبة في تبني المبادئ والقيم الأخلاقية التي تقود إلى الحياة الفاضلة السعيدة. وهو علم تطبيقي يجمع بين التحديد النظري لمعاني الحق والخير والفضيلة، ومحاولة تحقيق هذه القيم عملياً في حياة الإنسان (التلوع،1995).

القيم الأخلاقية:

تعد القيم الأخلاقية من أهم مقومات حياة الإنسان، فهي الدافع والمحرك للسلوك الإنساني والمحددة له، وبالنظر إلى طبيعة الإنسان وميله إلى الحياة في جماعة يؤثر بها، فإنه يحتاج في بناء علاقته بهذه الجماعة إلى ما ينظم حركته اليومية وتفاعله معهم، لتحقيق مجمل الأحداث التي ترنو إليها الجماعة. وهنا يأتي دور القيم الأخلاقية عامة للاطلاع بهذه المهمة، فالغاية التي تسعى الجماعة البشرية إلى تحقيقها في هذا الاتجاه، هي تكوين أنساق قيمية أخلاقية يحتمون خلفها، فمجموعة القيم الأخلاقية لدى أي فرد أو جماعة من الجماعات تمثل نوعاً من المحددات والضغوط الاجتماعية التي تؤثر في سلوك أفراد هذه الجماعة تأثيراً مباشراً (مراد، 2005).

ويظهر أثر القيم الأخلاقية في تحويل المجتمع، من مجتمع له حدود جغرافية، إلى مجتمع يمثل جميع البشر. وتتحقق القيم الأخلاقية في المجتمع عن طريق المدرسة، باعتبارها مؤسسة اجتماعية، تعكس أهداف المجتمع، من خلال إطار من المفاهيم المتسقة المنظمة، المرتبطة فيما بينها، والتي تعمل على إيجاد القيم الأخلاقية وتطويرها، وتنميتها عن طريق الأنشطة المختلفة، مما يؤدي إلى استمرار نمو الشخصية الإنسانية وتكاملها وتوجيهها لصالح الفرد والمجتمع. والعطاء الإنساني مرتبط أشد الارتباط بعلم الفرد وخبرته الحياتية وبلاغة حكمته ومصداقية أقواله، ومن الثابت أن تفاعل العلم مع المجتمع حقيقة لا ينكرها أحد، فالأخلاق كعلم وأساس مرجعي لكل العلوم تتأثر بالطابع التنظيمي للمجتمعات والشعوب ونمط الحياة بداخلها بالصورة التي بها يتحدد الكيان الوجودي والقيمي لكل إنسان يحيا في جماعة (سالم، 2008).

المعايير الأخلاقية:

تستمد المعايير الأخلاقية أصولها من مصدرين، كما أوردها عفيفي(2005) على النحو الآتي:

المعيار الأول: من القيم الإنسانية النابعة من الديانات السماوية، حيث يمثل الإسلام المصدر الرئيسي للثقافة العربية، ويؤثر تأثيراً كبيراً في سلوكيات جميع الناس.

المعيار الثاني: ويتمثل في الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعلهُ الآخرون، فما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين، خاصة من هم في مواقع السلطة أو القدوة، سيكون مقياساً للحكم على البدائل السلوكية الممكنة أو المرفوضة.

الأخلاق في الإسلام والديانات الأخرى:

تنطوي الأوامر الإلهية على فضائل أخلاقية، وكذلك فإن المحظورات الدينية غالباً ما يكون لها دلالات أخلاقية، وقد أرسى الإسلام قواعد الأخلاق على أسس متينة ولم يغفل جانباً من جوانبها، فهو لم يستند إلى مبدأ واحد يتخذه كمعيار أساسي يفسر به شؤون الإنسان الفكرية والعملية شأن فلاسفة الأخلاق، كما أنه لم يغفل عن طبيعة النفس الإنسانية، وما يحتمل في باطنها من عوامل الشر والخير، ولا عن الواقع الذي لا ينفك عن التبدل والتغير، هذه الشمولية التي اتسم بها جعلته ديناً إنسانياً صالحاً لكل زمان ومكان. ويعد الإسلام ثورة أخلاقية وفكرية وقيمية (سلوم وزميله، 2009).

ويعد الإسلام منهجاً للحياة، وطريقة للتفكير، وطراز السلوك، وأسلوباً للمعيشة، يقوم على أساس اعتقادي متميز، وتصور لحياة الكون، ولذلك كانت أولى غاياته إعداد المواطن الصالح عن طريق غرس العبودية لله وحده، فيصبح الإنسان ذو إرادة حرة قادرة على استخلاص السلوك الحسن وفعله (فهد،2008).

وربط الإسلام الأخلاق بالدين، وجعلها سداً منيعاً في وجه الانحلال والفساد للفرد والانهيار للمجتمعات، وأقام العلاقة الصحيحة بين الإنسان ونفسه، وبينه وبين مجتمعه، وقاعدة الإسلام الأخلاقية أنه لا يمنع الإنسان شيئاً من رغباته، ولكنه يحميه منها بأن يضعها في قوالب ويضع لها ضوابط، فيعمل على الموازنة بين عقله وقلبه، وبين حاجاته وغاياته، وبين روحه وجسده في سبيل الوصول إلى الرقي الإنساني، والارتفاع بالإنسان إلى الصورة الكريمة التي تليق به، وعلى هذا الأساس ينغي أن تعطى الأولوية لخلق مناخ تعليمي قائم على القيم الأخلاقية ويتمثل ذلك في إيجاد فصول دراسية تكون فيها ثقافة القيم الركيزة الأساسية للسلوك السوي والعلاقات الإنسانية (سلوم وزميله،2009).

وللأخلاق في الإسلام أسس وقواعد يعُتمد عليها في بناء المسلم وتكوينه الأخلاقي، حيث أن الأخلاق الإسلامية تتلاءم مع الفطرة الإنسانية السليمة التي فطر الله الناس عليها. ومن الأسس التي يمكن أن نستنبطها، كما أوردها الرحيلي(1996) على النحو الآتي:

أ- **أخلاق فطرية**، وتظهر في الإنسان من أول حياته وبداية نشأته، كما قال صلى الله عليه وسلم: (ما من مولود إلا يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه) [صحيح مسلم/ح2658]، أي على فطرة الحق والإيمان، والدين الإسلامي لم يأت لنسخ هذه الفطرة الطبيعية، أو عزل سلطتها، بل لتثبيت دعائمها وتصديقها وتهذيبها. وفطرية الأخلاق دليل على إمكانية تقويمها وتهذيبها لتكون أخلاقا فاضلة حميدة، ولكن يشترط لذلك سلامة هذه الفطرة وصحتها، فالفطرة قد تفسد أحيان- أو غالبا- إذا تعاقبت عليها عوامل الفساد، فلا تتقبل الأخلاق الفاضلة، بل قد تنكرها، ومما يدل على وجود الفروق في الهبات الفطرية الخلقية: قوله صلى الله عليه وسلم:(الناس معادن، كمعادن الفضة والذهب، خيارهم في الجاهلية خيارهم في الإسلام إذا فقهوا) [صحيح مسلم]، ففي هذا الحديث يثبت الرسول صلى الله عليه وسلم وجود فروق في الهبات الفطرية الخُلقية، وأن هذا التكوين الفطري يرافق الإنسان ويصاحبه في كل أحواله، فأحاسنهم أخلاقا في المجتمع الجاهلي، هم خيرهم معدنا وأفضلهم سلوكا، فإذا عُلِّم وهُذب وتفقه في الدين، امتاز منهم من امتاز سابقا، لأن الإيمان والعلم والتهذيب تمد من كان ذا خلق حسن في أصل فطرته، فتزيده حسن خلق واستقامة سلوك وفضل.

ب- **أخلاق مكتسبة من البيئة الطبيعية أو الاجتماعية أو توالي الخبرات والتجارب**، ولاكتساب خُلق ما لابد من وجود الاستعداد الفطري لاكتسابه، وهذا يتفاوت من إنسان لآخر، فالناس كما تفاوت حظوظهم من الذكاء الفطري والصفات الجسدية، فكذلك تتفاوت طبائعهم الخلقية.

إذ أن الأوامر الإلهية لا تقتصر على الشعائر التعبدية فحسب، ولكنها تنطوي على فضائل أخلاقية، وكذلك فإن المحظورات الدينية غالباً ما يكون لها دلالات أخلاقية، وقد أرسى الإسلام قواعد الأخلاق على أسس متينة ولم يغفل جانباً من جوانبها، فهو لم يستند إلى مبدأ واحد يتخذه كمعيار أساسي يفسر به شؤون الإنسان الفكرية والعملية شأن فلاسفة الأخلاق، كما أنه لم يغفل عن طبيعة النفس الإنسانية، وما يحتمل في باطنها من عوامل الشر والخير، ولا عن الواقع الذي لا ينفك عن التبدل والتغير، هذه الشمولية التي اتسم بها جعلته ديناً إنسانياً صالحاً لكل زمان ومكان. ويعد الإسلام ثورة أخلاقية وفكرية وقيمية، حيث أبرز حقائق وأقر تعاليم، وهذه الثورة تمتاز بتجددها واستمراريتها، ومن علامات ذلك أنها تضع الأنسان في أسمى منزلة على الأرض (سلوم وزميله، 2009).

وعليه يمكن القول إنَّ صلاح أفعال الإنسان مرتبطٌ بصلاح أخلاقه، فإذا صلح الأصل صلح الفرع، وإذا فسد الأصل فسد الفرع، يقول -الله تعالى -:({ وَٱلْبَلَدُ ٱلطَّيِّبُ يَخْرُجُ نَبَاتُهُۥ بِإِذْنِ رَبِّهِۦ ۖ وَٱلَّذِى خَبُثَ لَا يَخْرُجُ إِلَّا نَكِدًا ۚ كَذَٰلِكَ نُصَرِّفُ ٱلْءَايَٰتِ لِقَوْمٍ يَشْكُرُونَ} (الأعراف،58)، وللأخلاق أهمية بالغة في حياة الإنسان لما لها من أثرٍ كبيرٍ في سلوكه وما يصدر عنه من أفعال، فأفعال الإنسان موصولة دائمًا بما في نفسه من مَعانٍ وصِفات كصلة فروع الشجرة بجذورها الضاربة في باطن الارض. وإن للأخلاق الفاضلة أهمية عظمى في حياة الإنسان سواء بالنسبة له، أو بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه، ذلك أنه بهذه الأخلاق يعيش حياته السعيدة في الدينا، ويصير إلى حياة أسعد في الآخرة، والإنسان بدون مكارم الأخلاق يصبح عديم الخير والفائدة، كثير الشر والضر، ولمحاسن الأخلاق في الإسلام مكانةٌ فريدة، لم تكن في دين من الأديان. والإسلام أسلوب حياة، وهو بطبيعتهُ دين شامل، ومنهج متكامل، ينظم علاقة الإنسان بالخالق وعلاقتهُ بالمخلوقات الأخرى، وينظم حياة الإنسان في الدنيا ويحاسبهُ في الأخرة إن كان عملهُ خيراً فيجزى بعشرة أمثالهُ، وإن كان عملهُ شراً يجزى بمثلهُ. ولتطبيق الشريعة الإسلامية في الحياة يستخدم المسلمون إلى جانب القرآن الكريم والسنة النبوية كمصدرين أساسين في الأخلاق، مبدأ القياس الذي يقرره العلماء من المسلمين، سواء كانت قضية أخلاقية أم سلوكية.

وتظهر الأخلاق في الديانات الفرق بين الأخلاق الدنيوية والأخلاق الدينية، فالأخلاق الدنيوية تبرر الخيارات الأخلاقية من خلال العقل، أما الأخلاق الدينية تبرر الخيارات الأخلاقية من خلال معتقداتها وأفكارها الأساسية، والأخلاق في الديانات، كما أوردها ناصر(2006) على النحو الآتي:

الديانة المسيحية: ترتكز الأخلاق على تعاليم يسوع خاصة عظة الجبل، وشكلت تعاليم الكتاب المقدس وآباء الكنيسة والمجامع المسكونية التي تعد المرجع الأخلاقي الرئيسي للمسيحية، والفضائل السبع وهي العفة، والاعتدال، والإحسان والاجتهاد والصبر واللطف والتواضع، لتصبح ركائز الأخلاق المسيحية. ونشأت في صفوف المسيحية فرق مذهبية عديدة تؤمن كل منها بفروق في تفسير أحكامها، ولكن جميع هذه المذاهب أجمعت على العهد الجديد أساساً وهو الذي يضم القصص الأربع لحياة السيد المسيح عليه السلام والمعرفة بالإنجيل، والمسيحية دعت إلى التهذيب الوجداني، والرقي العاطفي والنفسي والأخلاقي، ودعت للأهداف الإصلاحية وإحياء الأخلاقيات الفردية والجماعية. ويعتبر الضمير من أساسيات الحديث في الأخلاقيات والمناقشات الأخلاقية، لأنه يأتي من قيم داخلية تغرس في الإنسان بواسطة التدريب، سواء بتوجيهات من الأب، أو الموجه، أو المعلم، أو رجل الدين.

الديانة الهندوسية: وهي ديانة تضم القيم الروحية والخلقية إلى جانب المبادئ القانونية والتنظيمية، متخذة عدة آلهة بحسب الأعمال المتعلقة بها، فلكل منطقة إله، ولكل عمل إله، وهي ديانة وثنية يعتنقها أغلب أهل الهند. والدراما: هي المصطلح المستخدم للسلوك الصحيح أو الواجب للفرد، وهذا ما يحدد ما هو صحيح أخلاقياً للفرد.

الأخلاق في الحضارة اليونانية:

الحضارة اليونانية كانت نقطة تحول في تاريخ الفكر البشري، حيث تبلور وتطور هذا الفكر على شكل نظريات وعلوم ومبادئ عامة في وضع تصور لمفهوم العلم (رشوان، 2008). وقد مر الفكر الخلقي عند اليونان بعدة مراحل وهي:

1- مرحلة التكوين والتمهيد: وهي الفترة التي تقع ما بين ظهور التفكير اليوناني عند الشعراء الحكماء السبعة وبين سقراط. إذ لم يهتم الفلاسفة اليونان الأوائل بالبحث في الأخلاق حيث كانت تتمحور أبحاثهم حول الطبيعيات، ويمكن القول إنها مرحلة ضمت بدايات الاهتمام بالجانب الأخلاقي بشكل أكثر تنظيماً من خلال البحث بالفضائل كالشجاعة والعفة والوفاء في بعض الكتابات، مثل الالياذة والاوديسة، وظهرت خلال هذه الفترة ثلاثة اتجاهات على يد ثلاثة مفكرين اتخذت شكل مذاهب أخلاقية لها قيمتها من الناحية النظرية. الاتجاه الأول من خلال فيثاغورس الذي غلب على مذهبه الأخلاقي النزعة التصوفيه التي نظرت للخير على أنه انتصار الروح على الجسد، وأن الفضيلة في الإعراض عن الشهوات، وإن العفة جهاد بين العقل والغرائز. أما الاتجاه الثاني فقد جاء به هيراقليطس في قانونه الأخلاقي والذي بناه على العقل والطبيعة وطاعة الآلهة، حيث

نادى بالحق والخير والعدالة. والاتجاه الثالث لديمقريطس صاحب فلسفة (الذرة) التي لا تقر في الوجود إلا بما هو مادي، وبناءً عليه فإن نظرة الإنسان للأشياء هي نظرة نفعية، وبالتالي فإن الأخلاقيات التي نادى بها تقوم على الأنانية والمادية وتهتم باختيار أفضل الملذات (نصار،1988).

2- مرحلة النضج والاكتمال: يعد القرن الخامس قبل الميلاد البداية الحقيقية لفلسفة الأخلاق عند اليونان، حيث شهدت أثينا تغيراً سريعاً في نظام الحكم فأصبح يقوم على الديمقراطية الاقتصادية والصناعية بعد أن كان النظام قائماً باسم حكم النبلاء، فقد كانت العبودية هي المسيطرة في مجتمع أثينا، وكانت طبقة النبلاء تملك زمام السلطة والقرار، وكانت بدايات الإصلاح في مجتمع أثينا تتمثل بتقديم إصلاحات قانونية وسياسية، هدفت إلى إنصاف الطبقات التي لا تملك الثروة الزراعية، وخاصة طبقة التجار وأصحاب الصناعات، وحدوث حالة تغير تدريجي في نظام المجتمع نحو الديمقراطية (رشوان،2008).مرحلة الضعف والانحلال: بدأ الفكر اليوناني يشهد انحطاطاً ثقافياً بعد وفاة أرسطو، وبدأت مرحلة فكرية مختلفة عن سابقاتها تمثلت بظهور عدد من المدارس الفلسفية من أهمها المدرسة الكلبية التي ترى أن الحياة صراع ضد الشهوات، والفضيلة أن يحتقر الإنسان كل الخيرات الخارجية. والمدرسة الأبيقورية التي ترى أن تحقيق السعادة لا يأتي إلا من خلال التأمل والملاحظة، واللذان يؤديان للتحرر من الاعتقاد بكل ما هو خارق للطبيعة، وقد أهتم أتباع هذه المدرسة بالحواس كوسيلة للمعرفة (أبوريان،2007).

تطور أخلاق الفرد:

يطور الفرد مقاييسهُ الأخلاقية في ثلاثة مراحل، كما أوردها عبد العزيز(2014) على النحو الآتي:

اولاً) ما قبل التمسك بالتقاليد والأعراف: وفي هذه المرحلة يبحث الفرد عن مصلحته الشخصية. ويتبع القواعد فقط خوفاً من العقاب أو آملا في المكافأة. ويركز الفرد على حاجته ورغباته عند اتخاذ أي قرار وتأتي طاعة القواعد فقط خشية العقاب أو طمعاً في فائدة ما.

ثانياً) التمسك بالتقاليد والأعراف: وفيها يضع الفرد مصالح وتوقعات الآخرين موضع اعتبار عند اتخاذ أي قرار. وإن القواعد تتبع لأنها جزء من انتمائه للجماعة والتزامهُ تجاه العائلة وزملاء العمل والمنشأة. وإن توقعات هذه المجموعات تؤثر على كيفية الاختيار بين ما هو مقبول، وما هو غير مقبول في مواقف معينة. والاهتمام بالذات يستمد من التقاليد في اتخاذ القرارات.

ثالثاً) ما بعد الالتزام بالتقاليد: وفيها يتبع الفرد المبادئ الشخصية التي تحتوي على القواعد الأخلاقية. ويضع الفرد مصالحه ومصالح الجماعة والمجتمع في الاعتبار عند اتخاذ أي قرار. وهذه المرحلة تمثل أعلى مستوى من الأخلاق والسلوك الأخلاقي. ويستطيع الفرد هنا أن يتحرك بعيداً عن مصالحه

الشخصية البحتة ويضع الصالح العام للمجتمع في الحساب. والفرد في هذه المرحلة قد نمّى المبادئ الأخلاقية التي تحدد ما هو الصواب وما هو الخطأ، ويمكنه أن يطبق هذه المبادئ في مواقف متنوعة. إن مراحل تطور السلوك الأخلاقي لدى الفرد تتحدد بعوامل كثيرة ومنها العائلة، التعليم، الثقافة، الخلفية الدينية كما أن الخبرات السابقة تساعد على تشكيل ردود الأفعال في المواقف المختلفة.

ويمكن القول إن العقل السليم يرشد الإنسان إلى الأخلاق الحميدة السليمة، واجتناب الرذائل، وقد ذكر القرآن الكريم الكثير من البراهين العقلية التي تحتاج إلى تدبر وتفكر وإعمال كل ملكات العقل لمعرفة الحكمة في كثير من العبادات والمعاملات. ومع هذا يبقى العقل البشري ناقصاً، وغير قادر على تحقيق الكمال الإنساني المنشود.

المسؤولية والالتزام الأخلاقي:

أ- **المسؤولية:** تعتبر المسؤولية إقراراً من الفرد بما يقوم به من أعمال أو أقوال، وهي التزام الفرد مع غيره وما يترتب عليها من نتائج. وتقوم على الحرية، ولا يكلف بها مجنون أو تسقط عن صاحب الإرادة المسلوبة، وتقسم المسؤولية إلى المسؤولية الكاملة التي يجب أن يكون فيها قانون صريح يأمر بالفعل أو تركه، سواء كان المتسبب بالضرر أم المخالفة الصادرة عنه بقصد أو إهمال. والمسؤولية الجزئية، والمسؤولية المخففة، والشعور بالمسؤولية هو إدراك الفرد بنتائج وقيمة ما يفعل، وتستند المسؤولية الخلقية على مبدأ الالتزام الأخلاقي (الحنفي،2000).

ب-**الالتزام:** يعد الالتزام رابطة قانونية رسمية بمقتضى العرف، يلزم فرداً اتجاه فرداً آخر للقيام بعمل معين أو عدم القيام به، وكما يقصد بالالتزام تعهد يلتزم بمقتضاه الفرد بأن يؤيد أو يشارك في برنامج معين، أو عمل معين، وهناك الالتزام الاجتماعي أي الالتزام الفرد أن يجعل سلوكه يتمثل للمعايير والقيم المقررة في المجتمع، أو التزام خلقي ويقصد به ما يصدر عن طبيعة الإنسان حيث هو كائن قادر على الاختيار بين الخير والشر. ويمكن القول إن الالتزام قاعدة اساسية يدور حولها كل النظام الأخلاقي، والتزام نفسه بالشيء يصبح واجباً عليه، لأن الالتزام هو الثبات والإدامة والشعور والقوة أو الإحساس بضرورة احترام الشيء، ولذلك يمكن القول بأن الالتزام أداة، أو رباط تجبر الإنسان على طاعته وعدم عصيانه. وإذا عدمت المسؤولية فلا يمكن أن تعود العدالة، لافي مجال الواقع فحسب بل في مجال القانون أيضاً، وطبقاً لما يسمى المبدأ الأخلاقي (ناصر،2006)، وأورد خصائص الالتزام على النحو الآتي:

1- الالتزام هو الأداة التي تؤدي إلى تماسك المجتمع وحفظ النظام، ذلك لأنه يعتبر الأساس والركيزة الصلبة التي ترتكز عليها الأخلاق.

2- الالتزام مرتبط بالمسؤولية، فمتى كان الفرد غير ملتزم لا يمكن أن يكون مسؤولاً عما يفعله. وبهذا تصبح الحياة فوضى، لأنه إذا فقدت المسؤولية لا يمكن أن تنتشر العدالة بين الأفراد أو لأن تطبيق العدالة يحتاج إلى نظام أو قاعدة يتم تطبيق العدالة وفقاً لها، بحيث تكون ملزمة للأفراد.

3- الالتزام يعني القوة، أو الشعور، أو الإحساس بضرورة احترام هذا الشيء.

الأسس التربوية لبناء الأخلاق:

يوجد العديد من الأسس التربوية لبناء الأخلاق ولعل أهم الأسس التربوية، كما أوردها الرحيلي (2015) على النحو الآتي:

1- التدرج في البناء التربوي، لأن التربية ليست عملية تحويل مفاجئ تتم دفعة واحدة.
2- معاملة كل نموذج طبعيّ بما يناسبهُ ويلائمه من وسائل التربية، لأن طبائع الناس وحالاتهم النفسية مختلفة.
3- مشاركة المناسبات الملائمة للتوجيه التربوي.
4- الرعاية بالطبائع البشرية التي تحتاج إلى تهذيب مستمر.
5- التوجيه والتحويل المقصود: توجيه الطبائع البشرية وتحويلها نحو الخير، بطريقة مقصودة.
6- إيجاد الحافز الذاتي الذي يدفع صاحبة إلى التحلي بمكارم الأخلاق، كالإيمان بالله والترغيب والترهيب، والإقناع الفكري، وتربية الوجدان الأخلاقي.

أخلاقيات المهنة:

يعتمد تقدم المجتمعات الهائل في نظام الاتصالات، والمواصلات والعلوم والتكنولوجيا والسياسة والإدارة والتعليم وغيرها من المجالات، على الكفاءات البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية، وأن جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة والخاصة على اختلافها تعتمد وبشكل كبير على مدى تمسك الموظف بهذه الأخلاقيات (ياغي،2001).

ويعد الالتزام بأخلاقيات المهنة يعد قاسماً مشتركاً بين جميع الوظائف والمهن في المؤسسات العامة والخاصة، وعلى جميع المستويات، كما أنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد، ومعياراً للتمييز بين الصواب والخطأ في سلوكه وأداءهُ أثناء العمل (عباس، 2010).

والمهنة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتم صياغتها في إطار الأديان والمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الأخلاقية، وتهدف إلى خدمة المصلحة العامة مقابل تمتع شاغلها بحقوق

وامتيازات الوظيفة التي يشغلها، وما تنص عليه قوانين وأنظمة الخدمة المدنية المعمول بها (ياغي،2001).

ويعد الوعي بأخلاقيات المهنة، والتفكير الأخلاقي، والقيادة الأخلاقية من مستويات أخلاقيات المهنة، ففي حين اختفت واحدة من تلك المستويات، فإن المناخ الأخلاقي في المؤسسة سوف يتصف بالضعف. فالوعي بأخلاقيات المهنة يساعد المعلمين في أرشادهم في حل الأزمات داخل المؤسسة، وامتلاك الإداريين في المؤسسات للقيادة الأخلاقية، يجب أن تظهر في جميع تصرفاتهم. وهذا يتطلب أن يكونوا القادة أنفسهم ملتزمين بمبادئ اخلاقيات المهنة. وعلى القائد الأخلاقي أن يتقدم خطوة للأمام، ويطالب الموظفين على كل المستويات أن يتحملوا المسؤولية الأخلاقية كقادة أمام من هم أقل منهم في المستوى الوظيفي (عبد العزيز،2014).

ويمكن القول بأن المهنة هي العمل الذي يقوم به الفرد، ويقدم خدمة للمجتمع، ويمتلك المهارة والمعارف والقواعد المتعلقة بمهنته، من خلال الشركات أو المؤسسات التعليمية التي يعمل بها، أو من خلال الممارسة والتدريب.

أخلاقيات مهنة التعليم:

أجريت العديد من الدراسات عن أخلاقيات مهنة التعليم، التي اهتمت بأخلاقيات العمل في مجال التربية في إطار مناقشة أكثر عمقاً لأخلاقيات هذه المهنة، لمواجهة مواقف الأزمات أثناء الممارسة المهنية في إطار عملية دينامية يتم من خلالها تأسيس وفهم المعاني المرتبطة بالتفاعلات الاجتماعية إزاء مواقف الممارسات العملية اليومية (السيد،2015).

و تعد مهنة التعليم هي الأم بالنسبة للمهن الأخرى، وتعد من أهم المهن، فعلى يد المعلم تخرّج المهندس والطبيب وعالم الفلك وغيرهم، وإذا أرادت الدول أن تتفوق تكنولوجياً وعلمياً فإن أول ما تبدأ به هو اختيار التربية المناسبة للأجيال القادمة، أضف إلى ذلك إن الالتزام بأخلاقيات المهنة لهُ دوراً كبيراً في تطوير المهن المختلفة وتقدمها (Prost,1999).

ويِعد التركيز على الأخلاق والمعرفة من أهم عناصر التربية فالعملية إذاً تربوية وتعليميّة، لذلك لا بد من التركيز على النواحي الأخلاقية في مهنة التعليم، والتي تعُد من أهم عناصر وجود القيم الأخلاقية، إذ من غيرها لا تعّد مهنة. إلا أنّ الوضع حالياً في كثير من الأنظمة التعليميّة الحديثة قائم على العلمانيّة، فضلاً عن انفصال القيم الأخلاقية عن مهنة التعليم (البشري، 2006).

لذا فعلى التربية أن تكون قادرة بأدبياتها ومؤسساتها على إلقاء الضوء وتأكيد أهمية السلوك الأخلاقي المهني ضماناً لاستمرار قدرة العاملين في المجال على دعم مؤسساتهم وتفعيل دورها في ظل أزمات اقتصادية أو ظروف محلية معوقة يامين (Yeaman,2005)، وأورد بعض الدوافع التي تجعل المعلم يلتزم بأخلاقيات المهنة، على النحو الآتي:

1- دافع إنساني إيثاري تختلف قوته من فرد إلى آخر، ومنه يستمد البعض معنى حياتهُ وغاية بذله، ويكون متضمناً في كل جهد يبذله طواعية وبكل إخلاص، فهي مسألة (ضمير وإيمان)، وليس واجباً أن يكون لذلك تفسير واضح.
2- دافع تحركهُ الضرورة الاقتصادية فرغم تناقص فرص العمل في الكثير من المجالات إلا أن مجال التربية ما يزال أكثر المجالات تلمساً للمتخصصين فيه والراغبين في العمل، وهنا يفرض الاحتياج المادي نفسهُ، وقد يكون هذا الدافع مقنعاً أو ثانوياً لكنهُ لا يخفى وإن ظل التصريح به غير متسق مع قدسية عمل المعلم.
3- دافع معرفي تستثيره طبيعة المجال بما تشتمل عليه من حقائق ومعارف تجتذب المهتمين بالبحث والمعرفة والدراسة والتعرف على السلوك الإنساني، وفهم مشكلات الإنسانية بوجه عام، وهو دافع يؤسس على أرضية علمية لكنهُ مكمل لدافع الإنساني بشكل عام.
4- دافع والدي يتيح مجالاً لممارسة أبوية لا يمكن إشباعها لأسباب مختلفة على مستوى الحياة الشخصية.
5- دور المعتقدات الدينية كأصول ثابتة تنطلق منها أخلاقيات المهنة، ويظل لها في ذات الوقت بعد ثقافي اجتماعي يفسح المجال لتنويعات تتجاوز الدساتير واللوائح وتضع في الاعتبار الآخر الذي يتعامل معهُ صاحب المهنة.

والمعلم هو الركيزة الأساسية لعملية التربية والتعليم، والتطوير، لإعداد أجيال قادرة على الوفاء بمتطلبات عمليات التنمية المنشودة، وقادرة أيضاً على مواكبة تطورات العصر، والإبداع في مختلف مجالات العلوم والفنون والآداب والتكنولوجيا، ويجب تأهيل المعلم أكاديمياً وثقافياً ومهنياً وإكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالنظريات التربوية الحديثة التي تعينه وتساعده على أداء عملهُ. وأن تزويد المعلم بالكفايات الثلاث اللغوية والثقافية والمهنية – بما فيها أخلاقيات المهنة-ذات أهمية كبرى، لأن العملية التعليمية ونجاح المنهج وتحقيقه للأغراض المصممة من أجلها يتوقف على المعلم ذي الكفاءة، أي الذي يُلم بكفايات التعليم (السيد،2015).

وعلى المعلمين أن يدركوا أهمية الأثر الخلقي في جميع سياساتهم وتصرفاتهم واقوالهم. والمدير الذي يعدل بين المعلمين ينشر ثقافة العدل، والمعلم إذ يميز بين الطلبة يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالباً حرم من المكافأة يحارب ثقافة العدل. ولو أن طالباً حرم من المكافأة لصالح طالب آخر بغير حق فإن الأثر الأخلاقي المترتب يتجاوز الطالب المظلوم، إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسؤول، إلى باقي المعلمين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل وإلى المجتمع كله في نهاية الأمر. فإن الأثر الأخلاقي يتجاوز المستفيدين أو المتضررين إلى باقي الطلاب الذين ستهتز ثقتهم بالنظام، وسيفقد النظام مصداقيته، وتتراجع قيم الالتزام والإتقان وأداء الواجب والعدل لصالح قيم الاستسهال والتسرع، وعدم احترام الواجب وعدم الاكتراث لتكافؤ الفرص وعدم ربط الجهد بالعائد (عفيفي،2005).

ومما سبق يمكن القول إن على المعلم امتلاك أخلاقيات مهنة التعليم بدرجة عالية ودائمة، من خلال تخطي العقبات التي تواجه، كون مهنة التعليم من أنبل المهن، وذات أثر بالغ في تنشئة جيل محصن أخلاقياً، متمسك بقيمه وأخلاقه وعاداته وثقافته، وقادر على مواجهة التحديات المستقبلية، والتعامل مع الثقافات الأخرى دون الانغلاق على الذات والتقوقع حول النفس.

أخلاقيات المهنة في الأردن:

تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات مهنة التعليم على المستوى العالمي والعربي والمحلي، وأخذ هذا الجانب أهمية بالغة في الأردن، وإبراز أهم أخلاقيات المهنة التي يجب توافرها لدى الموظفين، والقيادات الإدارية والتربوية، كما وردت في وزارة تطوير القطاع العام (2009) على النحو الآتي:

1- الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة وتطبيقها دون تجاوز أو إهمال.
2- أداء الواجبات الوظيفية والمهام الموكلة للموظف متوخياً النزاهة والأمانة والمهنية، وأن يعمل على تحقيق أهداف وغايات المصلحة العامة.
3- الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، والإساءة إلى الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية للآخرين داخل أو خارج دائرته أو التحريض ضدها.
4- السعي الدائم لتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية والاطلاع على آخر المستجدات في مجال عمله وعمل دائرتهُ، وتوفير بيئة آمنة وصحية.
5- تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفتهُ.
6- احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء، والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو المعتقدات

الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو السن أو الوضع الجسماني أو أي شكل من أشكال التمييز.

7- التعاون مع زملائه ومشاركتهم آراءهُ بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم حيثما أمكن لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل، والحرص على نشر الاتجاهات الإيجابية بين الزملاء للمساعدة في الارتقاء بأداء العمل وتحسين بيئة العمل.

8- الامتناع نهائياً، سواء بشكل مباشر وغير مباشر، عن القيام بأي معاملة تفضيلية لأي شخص من خلال الواسطة والمحسوبية.

9- عدم استخدام ممتلكات الدولة للحصول على مكاسب خاصة أو للترويج عن سلع أو خدمات لمنفعتهُ الشخصية أو منفعة طرف ثالث.

10- احترام حقوق مرؤوسيه والتعاون معهم بمهنية عالية دون تمييز أو محاباة.

أهمية أخلاقيات مهنة التعليم:

تتميز المهنة بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، ووجود دستور أخلاقي أساس مهم من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلب رئيس لحفظ كيانها وصيانة استقلالها. ويفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، والرابطة المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بالأخلاق المهنية، وانتمائه واعتزازهُ بها، ومقدار مساهمتهُ في دعمها وتطويرها والدفاع عنها. وأن وجود دستور للمهنة يحقق عدد من الأغراض منها توجيه سلوك الأعضاء الجدد في المهنة، وتنظيم العلاقة بين أفراد المهنة أنفسهم، وبين من يتعاملون معهم. وتحديد مستوى مسؤولية أفراد المهنة عما يقومون به وعن نتائجه أدبياً وقانونياً، بحيث تتوافر الحماية لأفراد المهنة من تعسف الآخرين أو اعتداءاتهم من جهة، وتوفير الحماية للآخرين من قصور أفراد المهنة أو تعسفهم وتحديد معايير الكفاءة والفاعلية في التنفيذ، وتقديم الخدمة من قبل أفراد المهنة إلى الجمهور. وتحديد إطار مهني لمتطلبات الدخول بالمهنة من جهة، وإطار فكري وحضاري لأنماط السلوك المتوقعة والمقبولة لدى الداخلين في المهنة من جهة أخرى، وتنمية روح الالتزام والولاء المهني لدى أفراد المهنة (دراوشة، 2004).

فالعملية التربوية تقوم على قيم وأخلاقيات معينة تستمد وجودها من ثقافة المجتمع الذي نشأت فيه. لذلك فإن عوامل القيم تظهر في كل ما تتصدى له أي مؤسسة تربوية من قرارات أو تنظيمات أو علاقات أو تختاره من برامج ووسائل ليكون الأثر في توجيه سلوك الطلبة واتجاهاتهم، والمؤشر الرئيسي للقيم التربوية هو "السلوك" وبالتالي فإن القيم التي يتبناها الأفراد عوامل مهمة مجددة لسلوكهم (ناصر،2006).

وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من سلوكيات ومواقف وقيم أخلاقية ومعرفية، يجب أن يتحلى بها المعلم أثناء مزاولة مهنته التربوية والتعليمية وبيان دوره الأخلاقي، ومن بين هذه المواصفات كما أوردها السويدان (2011) على النحو الآتي:

1- الاقتناع والرضا عن المهنة.
2- الإخلاص للمهنة، والتحلي بالمروءة، والضمير المهني.
3- التضحية، والحلم والتواضع، والقدوة الحسنة.
4- التجرد في العمل، والصدق مع الذات، واستمرارية العطاء لنشر العلم.
5- نمو القيم ألأخلاقية الفاضلة لدى الطلبة، وتزويدهم بالخبرات والمعارف التي تسهم في بناء شخصياتهم في الحاضر والمستقبل.

ويمكن القول بأن أهمية دراسة موضوع أخلاقيات المهنة في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في العلاقات التربوية بين مختلف مكوّنات الوسط المدرسي، وتكون لدى المعلم اتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصره بالتزاماته الأخلاقي، وتوعيته بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع والأمة. كما تنظم علاقاته الإدارية الاجتماعية، وتدربه على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكوّنات المجتمع المحلي والوطني، هذا فضلاً عن معرفته قواعد الانضباط الأخلاقية، والقدوة الحسنة، والتحلي بالضمير المهني الحي، والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية، وإشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام مواثيق حقوق الإنسان وحقوق الطالب والأسرة، ودعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتفعيل دورها، هذا فضلاً عن تنمية روح التواصل والتعاون والاحترام.

ثانياً: الدراسات العربية والأجنبية:

فيما يلي عرضاً للعديد من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة:

أ. الدراسات العربية:

أجرى طرخان (2003) دراسة هدفت إلى تعرف واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس الغوث في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (406) من المعلمين والمعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها: أن مديري ومديرات وكالة الغوث الولية في الأردن يعتمدون في سلوكهم الإداري على معايير أخلاقية مرتبة تنازلياً استناداً إلى درجة تأثيرها في سلوكهم: علاقة المدير بالمعلمين، وعلاقة

المدير بالمهنة، وعلاقة المدير بالأنظمة والقوانين المدرسية، وعلاقة المدير مع المجتمع المحلي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) لأثر عامل الجنس لصالح الإناث فيما يتعلق بالإلتزام بأخلاقيات العمل.

أجرى دراوشة (2004) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (150) مديراً، و(1440) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدمت الدراسة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت إلى نتائج منها: هنالك ارتفاع في متوسطات درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في الأردن لأخلاقيات مهنتهم من وجهة نظر كل من مديري المدارس ومعلميها، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات درجات ممارسة مديري المدارس الحكومية في الأردن لأخلاقيات مهنتهم تعزى إلى جنس المدير، وخبرته الإدارية.

وأجرى الصائغ (2006) دراسة هدفت إلى تعرف درجة قيام معلم المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بدوره في تنمية القيم الخلقية لدى طلابه، والكشف عن اختلاف وجهات نظر كل من المعلمين والمديرين حول درجة قيام معلم المرحلة الثانوية العامة للبنين بمدينة الرياض بدوره في تنمية القيمة الخلقية لدى طلابه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من(348) معلماً، و(25) مديراً، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: عدم وجود فروق بين استجابات المعلمين حول مدى قيام المعلم بدور في تنمية القيم الخلقية بحسب متغير التخصص والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين حول معوقات قيام المعلم بدوره في تنمية القيم الخلقية لدى الطلبة.

أجرى يونس (2006) دراسة هدفت إلى تعرف تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن وأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي، وتكونت عينة الدراسة من (450) معلماً. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة لتحقيق أهدافها، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدبلوم، وأن المعلمين يرون أن مديريهم يمارسون القيادة الأخلاقية التي تتضمن مراعاة حقوق المعلمين والطلبة وأولياء الأمور بدرجة مرتفعة.

وأجرى أبو طبيخ (2008) دراسة هدفت إلى تعرف درجة إلتزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من

(235) معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إلتزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وأجرت الغامدي (2009) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمات، في المملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، والبالغ عددهن (47) مديرة، و(650) معلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وكما طورت استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مديرات المدارس يتمتعن بدرجة مرتفعة جداً في ممارسة أخلاقيات العمل الإداري، بينما مرتفعة عند المعلمات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل الإداري يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وأجرت عبابنة (2011) دراسة هدفت إلى تعرف درجة القناعة والالتزام بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها المتوقع في تحسين الأداء في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، وتكونت عينة الدراسة من (109) قادة إداريين، ومن (261) موظفاً إدارياً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال استخدام منهج تحليل المضمون، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانتين، الاستبانة الأولى لقياس درجة قناعة الموظفين الإداريين بمدونة قواعد السلوك الوظيفي. والاستبانة الثانية لقياس درجة التزامهم بمضمونها. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي، في درجة تقدير الأداء في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، وأظهرت نتائج تحليل المضمون أن مبدأ المهنية احتل المرتبة الأولى في قائمة المبادئ المتضمنة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، بينما حصل مبدأ العدالة، ومبدأ الشفافية على أقل مرتبة.

وأجرى حمادنة (2012) دراسة هدفت إلى تعرف درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم، وتكونت عينة الدراسة من (142) مديراً ومديرة، واستخدم الدراسة المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة، وتم استخدام استبانة كأداة لدراسة تكونت من (71) فقرة موزعة على (5) مجالات،

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير جنس المدير، أو لمؤهله العلمي، أو لسنوات خبرتهُ في الإدارة المدرسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات- الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة- على المقياس الكلي وعلى المجالات الفرعية.

أجرى طشطوش ومزاهرة (2012) دراسة هدفت للكشف عن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم، ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (60) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة ولتحقيق هدف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة من (10-20 سنة).

وأجرى بني ملحم والزيود (2014) دراسة هدفت إلى تعرف أخلاقيات المهنة لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة إربد، في الأردن، وتحديد الفروق في الأخلاقيات تبعاً إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والدخل الشهري، وتكونت عينة الدراسة على (90) معلماً ومعلمة للتربية الرياضية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة استبانة لقياس أخلاقيات المهنة وقد شملت على (30) فقرة، لتحقيق هدف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن درجة التزام معلمي التربية الرياضية بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة متوسطة، وكما أظهرت النتائج ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في الالتزام بأخلاقيات المهنة تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة البكالوريوس، ومتغير الخبرة لصالح فئة (5 سنوات فما دون)، ومتغير الجنس لصالح الذكور.

وأجرى الشويش (2014) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى وعي معلمي المرحلة الإبتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين بمنطقة القصيم، وتكونت عينة الدراسة من (435) معلماً، و(109) مشرفاً تربوياً للمرحلة

الابتدائية بمنطقة القصيم التعليمية في السعودية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والوصفي المعني بدراسة العلاقات الارتباطية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: يرى المشرفون التربويون أن وعي معلمي المرحلة الإبتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومستوى إلتزامهم الأخلاقي والمهني يعتبر متوسطا، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى التزامهم الأخلاقي تعزى لمتغير سنوات الخبرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وأظهرت نتائج الدراسة أنهُ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين استجابات عينة الدراسة حول الإلتزام المهني.

ب. الدراسات الأجنبية:

أجرى ستاسي، وأليس، وباربرا (Stace,&Alice,&Barbra, 2003) دراسة هدفت التعرف إلى درجة وعي القادة التربويين للمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، وتم التركيز على الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوك اتخاذ القرار اليومي بناءً على المعايير للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيو أورليس بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وأظهرت الدراسة عدد من النتائج من أبرزها: أن أكثر سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين تحقق العدل والمساواة، والاحترام، والانفتاح، والتمركز حول الطلبة، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية.

أجرى هاريس وليونارد (Harris& Leonard, 2004) دراسة هدفت إلى قياس مدى إلتزام المديرين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (53) مديراً، و(106) مديرة في تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استخدام استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة: أن المديرين أشاروا إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هذه الأخلاق، وأشاروا أيضاً إلى عدم إلتزام البعض الآخر بتلك الأخلاقيات.

أجرى كامبل (Campbell,2004) دراسة هدفت إلى تعرف أهم القيم الأخلاقية التي يعُلمها المعلمين للطلبة في المدارس في بريطانيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة لقياس أثر الأخلاق التربوية التي أكتسبها الطلبة من معُلميهم، وتكونت عينة الدراسة من (30) طالباً من المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن الالتزام بأخلاقيات المهنة

ضروري لإنجاح العملية التربوية، وأن المعلم الناجح قادر على تفعيل دور الطالب في الغرفة الصفية من خلال غرس القيم الإيجابية لدى الطلبة، مثل الحوار والمناقشة وتعزيز روح العمل.

وأجرى بويرز (Bowers,2009) دراسة هدفت التعرف إلى البحث في العلاقة بين سلوك القيادة الأخلاقية ومستوى الفعالية الجماعية لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (209) معلماً ومعلمة، كانوا ملتحقين ببرنامج التعليم العالي في جامعة (Comprehensive Midwestern) في ولاية تكساس، وتم استخدام الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، الاستبانة الأولى لقياس القيادة الأخلاقية لجمع تصورات حول سلوك القيادة الأخلاقية، والاستبانة الثانية نموذج الفعالية الجماعية لجمع البيانات عن كفاءة المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها: وجود علاقة قوية بين سلوك القيادة الأخلاقية ومستويات الفعالية الجماعية لدى المعلمين.

أجرى يلدرم و باستيوغ (Yildirim &Bastug, 2010) دراسة هدفت التعرف إلى مدى إظهار مديري المدارس الابتدائية العامة والخاصة للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (91) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة، و(413) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في مدينة قونيا في تركيا، وتم استخدام الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن مستوى ممارسة المديرين لسلوكيات القيادة الأخلاقية في المدارس العامة والخاصة كان مرتفعاً، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق في ممارسة سلوكيات القيادة الأخلاقية بين مدراء المدارس العامة والخاصة لصالح المدارس الخاصة في جميع مجالات الدراسة.

وأجرت ماريا ولويس وازابيل (Maria,&Luis.&Isabel,2011) دراسة هدفت التعرف إلى تحديد الأثر الحقيقي لتنفيذ مدونة لقواعد السلوك الوظيفي على حل المشكلات الأخلاقية في المجال العام، على اعتبار أن الفساد أهم السلوكيات غير الأخلاقية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (154) إدارة من الإدارات الوطنية التي تتبع موقع الأمم المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها: عدم وجود أي تأثير للمدونة على مشاكل الفساد في السياق العام سواء في البلدان النامية أم المتقدمة، وأن مستوى التعليم أهم عامل حاسم لمكافحة الفساد خصوصاً في الدول النامية.

وأجرى تورك وفيجين جيفك (Turk.&Vignijevic,2016) دراسة هدفت التعرف إلى مؤشرات أخلاقيات العمل لدى المعلمين وتقييم الطلبة لأخلاقيات عمل المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (107) طالباً وطالبة من الصف الثاني والثالث الثانوي في كرواتيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم

استخدام الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن المعلمين نادراً ما يقدرون جهد الطلبة، وشعور الطلبة بقلة الراحة في التعامل مع المعلمين الذين لا يلتزمون بقواعد السلوك الأخلاقي، وشعور الطلبة بالقلق نتيجة إهانة المعلمين لهم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الأوائل من نوعها -حسب علم الباحث -والتي تسعى إلى تعرف واقع وأهمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها. وبالنظر إلى الدراسات السابقة، فإن هذه الدراسة امتازت عن الدراسات السابقة التي بحثت في موضوع أخلاقيات المهنة بما يلي:

- معظم الدراسات وصفية مسحية لم تأخذ الجانب التطويري، بخلاف هذه الدراسة التي هدفت إلى تعرف واقع وأهمية أخلاقيات المهنة لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وتطوير السبل المناسبة لتعزيزها.
- تناولت دراسة الشويش (2014) التعرف إلى مستوى وعي معلمي المرحلة الإبتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بإلتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين في القصيم. وتناولت دراسة هاريس وليونارد (2004) التعرف إلى قياس مدى التزام المديرين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (53) مديراً و(106) مديرات، في تكساس. حيث تنوعت بيئات الدراسات السابقة، وعيناتها، وأهدافها، عن الدراسة الحالية، وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ما يلي:

- أنها تناولت واقع وأهمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- قامت الدراسة بتطوير السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- أنها اختلفت من حيث عينة الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من (309) مديراً ومديرة موزعة بين (146) مديراً و (163) مديرة، ومكان الدراسة وشملت الحدود المكانية في تطبيق الدراسة لدى مديريات التربية والتعليم في عمان والكرك والمفرق، وهدف الدراسة حيث هدفت الى معرفة واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها والعينة، وكذلك أداة الدراسة، وطرائق التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها للتوصل إلى النتائج.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التطويري، باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة ولاسيما أنه يهتم بدراسة الظاهرة كما هي من خلال جمع البيانات وتحليلها وتحليل النتائج وتفسيرها من خلال ارتباطها بالواقع، وفي ضوء ذلك تم التعرف إلى واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها، وفق المراحل الآتية:

- **المرحلة الأولى**: تم من خلالها مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم، وبيان أهمية تعزيزها لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- **المرحلة الثانية**: فرز المتغيرات الأساسية المتعلقة بواقع أخلاقيات مهنة التعليم، وهي متغير الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي. والمجالات المتعلقة بواقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن، على النحو الآتي:

  1- مجال أخلاقيات المعلم نحو الطلبة.
  2- مجال أخلاقيات المعلم نحو زملائه.
  3- مجال أخلاقيات المعلم نحو المدير.
  4- مجال أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي.

- **المرحلة الثالثة**: جمع المعلومات لتطوير استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتم بيان مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق وثبات الأداة، والمعالجة الإحصائية، وعلى النحو الآتي:

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية والبالغ عددهم (1960) مديراً ومديرة. (حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2016/2015).

عينة الدراسة:

تم اختيار جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية في مديريات التربية والتعليم في عمان، والمفرق، والكرك، كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة بالطريقة القصدية، والبالغ عددهم (309) مديراً ومديرة، موزعين إلى (146) مديراً، و(163) مديرة، حسب المديرية والجنس (حسب موقع وزارة التربية والتعليم للعام 2016/2015). والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة.

الجدول 1. توزع عينة الدراسة من المديرين والمديرات في مديريات التربية والتعليم في مدارس الثانوية العامة في عمان والمفرق والكرك

المحافظة	المديريات	متغير الجنس		المجموع
		عدد المديرين	عدد المديرات	
محافظة العاصمة عمان	لواء قصبة عمان	17	19	36
	لواء الجامعة	15	16	31
	لواء ماركا	12	14	26
	لواء وادي السير	13	9	22
	لواء القويسمة	6	10	16
	لواء ناعور	7	8	15
	لواء سحاب	6	9	15
	لواء الجيزة	16	11	27
	لواء الموقر	5	8	13
	المجموع	97	104	201
محافظة المفرق	قصبة المفرق	14	22	39
	البادية الشمالية الشرقية	10	14	24
	البادية الشمالية الغربية	5	7	12
	المجموع	32	43	75
محافظة الكرك	قصبة الكرك	3	6	9
	الأغوار الجنوبية	8	3	11
	المزار الجنوبي	2	5	7
	القصر	4	2	6
	المجموع	17	16	33
المجموع الكلي		**146**	**163**	**309**

وفيما يلي توزع عينة الدراسة وفق متغيراتها، والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول 2. توزع عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	146	%47.2
	أنثى	163	%52.8
	المجموع	309	%100.0
الخبرة	أقل من 5	95	%95
	5 – 10 سنوات	156	%50.5
	10 سنوات فأكثر	58	%18.8
	المجموع	309	%100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس + دبلوم	160	%51.8
	ماجستير	130	%42.1
	دكتوراه	19	%6.1
	المجموع	309	%100.0

أداة الدراسة:

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة الدراسة الحالية بالرجوع إلى الأدب النظري التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وكذلك الاستفادة من أدوات الدراسات السابقة، مثل دراسة طرخان (2003)، ودراسة الغامدي (2009)، والرومي (2009)، والعبابنة (2011). وفي ضوء ما سبق فقد تم تطوير أداة الدراسة على شكل استبانة وتكونت من (86) فقرة بصورتها الأولية الملحق (1)، تصف واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن، وسؤال مفتوح حول سبل التعزيز على النحو الآتي:

1- أخلاقيات المعلم نحو زملائه، ويشمل هذا المجال على الفقرات (1-20).
2- أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، ويشمل هذا المجال على الفقرات (21-58).
3- أخلاقيات المعلم نحو المدير، ويشمل هذا المجال على الفقرات (59-72).
4- أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي، ويشمل هذا المجال على الفقرات (73-86).

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين ذوي الخبرة في مجال التربية من الأساتذة المختصين من أعضاء هيئة التدريس في

الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية، وعددهم (14) محكم الملحق (2)، وتم أخذ آراء المحكمين بخصوص درجة ملاءمة الاستبانة بشكل عام، ودرجة ملاءمة الفقرات لمجالات الدراسة، ومعرفة درجة صلاحية الصياغة اللغوية، ودرجة وضوح الفقرات، وتم اقتراح فقرات جديدة وملائمة، وتم إضافة وحذف وتعديل العديد من الفقرات وأضافه سؤال مفتوح. وأصبحت الأداة مكونه من (48) فقرة موزعة على مجالات الأداة الاربعة، والملحق (3) يوضح أداة الدراسة بصورتها النهائية، أذ اصبحت على النحو الآتي:

1- أخلاقيات المعلم نحو زملائه، أصبح هذا المجال يشمل على الفقرات (1-12).
2- أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، أصبح هذا المجال يشمل على الفقرات (13-27).
3- أخلاقيات المعلم نحو المدير، أصبح هذا المجال يشمل على الفقرات (28-37).
4- أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي، أصبح هذا المجال يشمل على الفقرات (38-48).

ثبات أداة الدراسة:

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقة التطبيق، وإعادة التطبيق (test – Retest)، وتم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) مديراً ومديرة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمع الدراسة، وبفارق أسبوعين بين التطبيقين القبلي والبعدي، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، وقد تراوحت معاملات الثبات بين (0.82-0.90)، وتعد هذه القيم مقبولة لغايات إجراء هذه الدراسة، كما هو مبين في الجدول (3):

الجدول 3. معاملات ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط
1	أخلاقيات المعلم نحو زملائه	0.88
2	أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	0.90
3	أخلاقيات المعلم نحو المدير	0.85
4	أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	0.82
الدرجة الكلية		0.93

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- المتغيرات المستقلة وهي:

1- الجنس وله فئتان: (ذكر – أنثى).

2- الخبرة العملية ولها ثلاثة مستويات: * (أقل من 5 سنوات)، ومن (5 – أقل من 10 سنوات)، (ومن 10 سنوات فأكثر).

3- المؤهل العلمي وله ثلاث مستويات: البكالوريوس +دبلوم، ماجستير، ودكتوراه.

- المتغير التابع: واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن.

الطريقة وإجراءات الدراسة:

تم أخذ الموافقة من الجهات الرسمية لتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وذلك بإرسال خطاب موجه من الجامعة الأردنية إلى مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان، والمفرق، والكرك، لتسهيل مهمة تطبيق الدراسة الملحق (4). وبعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها وتحديد عينة الدراسة المراد تطبيق الاستبانة عليها، تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، وتم شرح هدف الدراسة لأفراد عينة الدراسة، والطلب منهم بالإجابة على الأداة بدقة وموضوعية، حيث تم التوضيح لأفراد عينة الدراسة بأن إجاباتهم سوف تعامل بسرية تامة، وأنها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وتم إعطاء المستجيبين الفرصة الكافية للإجابة. فقد تم توزيع (309) استبانة، وتم استردادها كاملة، وقد تم تفريغ إجابات الاستبانات في نموذج خاص بالحاسب تمهيداً للقيام بالمعالجة الإحصائية، وتم اعتماد فقرات ومجالات الاستبانة بناءً على مقياس ليكرت الخماسي: كبيرة جداً (5) نقاط، كبيرة (4) نقاط، متوسط (3) نقاط، قليلة (2) نقطتين، قليلة جداً (1) نقطة، وتم استخراج التدريج التالي لأغراض تصنيف المتوسطات الحسابية على أداة الدراسة ومجالاتها وفقراتها بهدف إصدار الحكم على استجابات العينة، وفق المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة العليا – القيمة الدنيا}}{3} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبناءً على المعادلة تكونت عدد الدرجات على النحو الآتي:

الدرجة المنخفضة: (1-2.33)

الدرجة المتوسطة: (2.34-3.67)

الدرجة المرتفعة: (3.68-5)

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعلى النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام الاختبار التائي (test-Retest) لمتغيرات الجنس، وتحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، واختبار شيفيه للفروق البعدية.
- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل ثبات أداة الدراسة.

المرحلة الرابعة: بناءً على ظهور الواقع والإجابة عن السؤال المفتوح حول اقتراح السبل التربوية لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن، تم تنظيم هذه السبل وصياغتها بطريقة علمية وبلغة بحثية.

المرحلة الخامسة: تم تنظيم السبل المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم ومن ثم تقديمها إلى الخبراء والمختصين التربويين للتحقق من درجة ملاءمتها، واخراجها بصورتها النهائية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسـة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

اولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي نصهُ " ما واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتب وواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم، ولكل مجالٍ من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك:

الجدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم بشكل عام ولكل مجالٍ من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	3.51	0.85	1	متوسطة
2	أخلاقيات المعلم نحو زملائه	3.44	0.84	2	متوسطة
3	أخلاقيات المعلم نحو المدير	3.20	0.91	3	متوسطة
4	أخلاقيات المعلم نحو المجتمع	3.12	0.99	4	متوسطة
الدرجة الكلية		3.34	0.89		متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرين جاءت بشكل عام متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.34) والانحراف المعياري (0.89)، وجاءت مجالات أداة الدراسة في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.12-351)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "أخلاقيات المعلم نحو الطلبة"، بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.85) بدرجة متوسطة. وفي الرتبة الثانية مجال " اخلاقيات المعلم نحو زملائه" بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.84) بدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الثالثة مجال " أخلاقيات المعلم نحو المدير" بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (0.91) بدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال "أخلاقيات المعلم نحو المجتمع" بمتوسط

حسابي (3.12) وانحراف معياري (0.99)، بدرجة متوسطة، أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال أخلاقيات المعلم نحو الطلبة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة، وواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لكل فقرةٍ من فقرات هذا المجال، والجدول (5) يبين ذلك:

الجدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لفقرات أخلاقيات المعلم نحو الطلبة مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
24	ينمي المعلم حب الوطن وخدمتهُ في نفوس الطلبة.	3.66	0.85	1	متوسطة
14	يعزز المعلم ثقافة الحوار لدى الطلبة.	3.61	0.81	2	متوسطة
15	ينوع وسائل التواصل لإيجاد بيئة عمل جاذبة مع طلبته.	3.59	0.81	3	متوسطة
16	يحرص على أن يظهر المعلم بمظهر وهندام لائق أمام طلبته.	3.59	0.83	3	متوسطة
13	يتقبل المعلم الطلبة ويعاملهم باحترام.	3.58	0.88	5	متوسطة
22	يتحل المعلم بالصبر والتأني في التعامل مع الطلبة.	3.52	0.83	6	متوسطة
23	يسهم المعلم في حل مشكلات الطلبة.	3.52	0.87	6	متوسطة
27	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	3.50	0.87	8	متوسطة
17	يعزز المعلم القيم الجمالية لدى طلبته.	3.48	0.83	9	متوسطة
21	يثني المعلم على الأخلاق الحميدة التي يتحلى بها الطلبة.	3.48	0.83	9	متوسطة
20	ينمي المعلم الاتجاه الإيجابي لدى طلبته نحو تعلمهم.	3.47	0.85	11	متوسطة
26	يرشد الطلبة إلى مخاطر التسرب المدرسي.	3.46	0.86	12	متوسطة
18	يؤمن المعلم بقدرة الطلبة على التعليم ويشجعهم	3.44	0.83	13	متوسطة

19	يظهر المعلم تفاعلاً ايجابياً مع مبادرات الطلبة.	3.43	0.43	14	متوسطة
25	يشجع المعلم النشاطات الطلابية بشكل دائم.	3.39	0.86	15	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	0.85		متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لفقرات مجال " أخلاقيات المعلم نحو الطلبة " جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.51) والانحراف المعياري (0.85)، وجاءت فقرات هذا المجال جميعها بدرجة متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.39-3.66). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (24) " ينمي المعلم حب الوطن وخدمتهُ في نفوس الطلبة " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.85). وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (14) " يعزز المعلم ثقافة الحوار لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.81)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (19) " يظهر المعلم تفاعلاً إيجابياً مع مبادرات الطلبة " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.43)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (25) " يشجع المعلم النشاطات الطلابية بشكل دائم" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (0.86)، وبدرجة متوسطة.

2- مجال أخلاقيات المعلم نحو زملائه:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة، وواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر ل مديريهم كل فقرةٍ من فقرات هذا المجال، والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لفقرات أخلاقيات المعلم نحو زملائه مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
1	يلتزم المعلم بالقيم الحميدة في تعامله مع زملائه.	3.72	0.87	1	مرتفعة
2	يتعاون المعلم مع زملائه.	3.66	0.84	2	متوسطة
3	يبرز الحس الجمالي في تعامله مع زملائه.	3.57	0.80	3	متوسطة
4	يمثل المعلم قدوة حسنة لزملائه.	3.56	0.76	4	متوسطة

متوسطة	5	0.76	3.40	يعزز المعلم علاقاته مع زملائه.	7
متوسطة	5	0.89	3.40	يحرص على مشاركة زملائه أفراحهم وأحزانهم.	5
متوسطة	7	0.78	3.39	يحافظ المعلم على أسرار زملائه في العمل.	6
متوسطة	8	0.82	3.35	يتعامل المعلم باحترام وشفافية وعدالة مع زملائه.	9
متوسطة	9	0.89	3.34	يهتم المعلم برفع الروح المعنوية لدى زملائه في المدرسة.	10
متوسطة	10	0.75	3.33	يتحمل المعلم المسؤولية.	8
متوسطة	11	0.88	3.30	يسهم المعلم في الاصلاح بين زملائه.	12
متوسطة	12	0.87	3.28	يمدح المعلم زميله المتميز أمام المعلمين.	11
متوسطة		0.84	3.44	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (6) أن واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرين لفقرات مجال " أخلاقيات المعلم نحو زملائه " جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.44) والانحراف المعياري (0.84)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.28-3.72). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) " يلتزم المعلم بالقيم الحميدة في تعامله مع زملائه" بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة مرتفعة. وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (2) "يتعاون المعلم مع زملائه" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.84). وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (12) " يسهم المعلم في الإصلاح بين زملائه." بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.88)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) " يمدح المعلم زميله المتميز أمام المعلمين." بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.87)، وبدرجة متوسطة.

3- مجال أخلاقيات المعلم نحو المدير:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة، وواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر ل مديريهم كل فقرةٍ من فقرات هذا المجال، والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول 7. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لفقرات أخلاقيات المعلم نحو المدير مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
28	يتقبل المعلم رأي المدير ويحاور بموضوعية.	3.38	0.91	1	متوسطة
29	يتعاون المعلم مع مدير المدرسة بالعمل.	3.32	0.91	2	متوسطة
30	يحترم المعلم مدير مدرسته.	3.31	0.89	3	متوسطة
31	يفي المعلم بالوعود المقدمة للمدير.	3.29	0.87	4	متوسطة
32	يتعامل المعلم مع المدير بكل مودة وإخلاص.	3.22	0.87	5	متوسطة
33	يتعامل المعلم مع المدير بصدق وأمانة.	3.17	0.88	6	متوسطة
36	يحافظ المعلم على آمن وسرية المعلومات في المدرسة.	3.10	0.88	7	متوسطة
37	يشعر المعلم بتوفر بيئة عمل آمنة من قبل الإدارة.	3.10	0.99	7	متوسطة
34	يقبل المعلم المشاركة في اللجان وفرق العمل بروح إيجابية.	3.07	0.94	9	متوسطة
35	يقبل المعلم من المدير الأسس والمعايير لتقييم أداء المعلمين بإيجابية.	3.05	0.90	10	متوسطة
الدرجة الكلية		3.20	0.91		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرين لفقرات مجال " أخلاقيات المعلم نحو المدير " جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.20) والانحراف المعياري (0.91)، وجاءت فقرات هذا المجال متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.05-3.38). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (28) " يتقبل المعلم رأي المدير ويحاور بموضوعية" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة متوسطة. وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (29) " يتعاون المعلم مع مدير المدرسة بالعمل " بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (0.91). وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (34) "يقبل المعلم المشاركة في اللجان وفرق العمل بروح إيجابية" بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.94)، أما في الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (35) " يقبل المعلم من المدير الأسس والمعايير لتقييم أداء المعلمين بإيجابية " بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة متوسطة.

4- أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة، وواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لكل فقرةٍ من فقرات هذا المجال، والجدول (8) يبين ذلك:

الجدول 8. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم لفقرات أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
47	يلتزم المعلم بقيم وعادات المجتمع في سلوكه ومظهره.	3.35	1.06	1	متوسطة
48	يلتزم المعلم بتحقيق أهداف المجتمع بشكل أمثل.	3.31	1.06	2	متوسطة
38	يلتزم المعلم القيم الحميدة في تعامله مع أولياء امور الطلبة.	3.26	0.98	3	متوسطة
46	ينبه المعلم المجتمع المحلي بالعادات السيئة لدى أبنائهم.	3.26	1.03	3	متوسطة
39	يطور المعلم قيم المدرسة بالتشارك مع المجتمع المحلي.	3.12	0.94	5	متوسطة
40	ينفذ المعلم ما يلتزم به امام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية.	3.06	0.90	6	متوسطة
42	يشارك المعلم في الأنشطة التي تسهم إيجابياً في خدمة المجتمع المحلي.	3.04	1.00	7	متوسطة
45	يهتم المعلم بملاحظات أولياء الأمور في العملية التعليمية لأبنائهم.	3.03	0.96	8	متوسطة
43	يستجيب المعلم للشكاوى المقدمة بحقة من قبل أولياء الأمور.	3.02	0.95	9	متوسطة
41	يهتم المعلم بالتشاور مع المجتمع المحلي في الامور التي تخدم المدرسة.	2.98	0.92	10	متوسطة
44	يتواصل المعلم ما بعد اللقاءات والاجتماعات الرسمية مع أولياء الأمور بشكل مستمر.	2.91	1.01	11	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.12	0.99		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرين لفقرات مجال " أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي " وجاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.12) والانحراف المعياري (0.99)، وجاءت فقرات هذا المجال متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.91-3.35). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (47) " يلتزم المعلم بقيم وعادات المجتمع في سلوكه ومظهره " بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.06). وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (48) " يلتزم المعلم بتحقيق أهداف المجتمع بشكل أمثل." بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.06). وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (41) " يهتم المعلم بالتشاور مع المجتمع المحلي في الأمور التي تخدم المدرسة " بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة متوسطة، أما في الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (44) " يتواصل المعلم ما بعد اللقاءات والاجتماعات الرسمية مع أولياء الأمور بشكل مستمر." بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصهُ " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار " ت " لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (9) يبين ذلك:

الجدول 9. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (test-Retest) للعينات المستقلة للفروق في لتقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	ذكر	146	3.41	0.47	-0.85	0.39
	أنثى	163	3.46	0.45		
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	ذكر	146	3.38	0.46	-4.62	0.00*
	أنثى	163	3.62	0.46		
أخلاقيات المعلم نحو المدير	ذكر	146	3.27	0.54	1.96	0.05
	أنثى	163	3.13	0.64		
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	ذكر	146	3.26	0.51	4.11	*0.00
	أنثى	163	2.99	0.60		
الدرجة الكلية	ذكر	146	3.34	0.33	-0.08	0.99
	أنثى	163	3.34	0.38		

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) لتقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تعزى إلى متغير الجنس، استنادا إلى قيمة "t" المحسوبة إذ بلغت (0.08-) وبمستوى دلالة (0.99) للدرجة الكلية، ومجالات: أخلاقيات المعلم نحو زملائه، وأخلاقيات المعلم نحو المدير.

وأظهرت النتائج في مجال أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) استناداً إلى قيمة "t" المحسوبة إذ بلغت (4.62-) وبمستوى دلالة (0.00)، وجاءت الفروق لصالح الإناث، بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عن المتوسط الحسابي للذكور. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05)، في مجال أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي، استناداً إلى قيمة "t" المحسوبة إذ بلغت (4.11)، وبمستوى دلالة (0.00)، وجاءت الفروق لصالح الذكور، بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عن المتوسط الحسابي للإناث.

2- متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة على مقياس واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (10) ذلك:

الجدول 10. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	أقل من 5 سنوات	95	3.49	0.43
	5 أقل من 10سنوات	156	3.44	0.53
	10 سنوات فأكثر	58	3.34	0.59
	المجموع	309	3.44	0.52
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	أقل من 5 سنوات	95	3.57	0.40
	5 أقل من 10سنوات	156	3.49	0.51
	10 سنوات فأكثر	58	3.47	0.47
	المجموع	309	3.51	0.47
أخلاقيات المعلم نحو المدير	أقل من 5 سنوات	95	3.16	0.58
	5 أقل من 10سنوات	156	3.18	0.62
	10 سنوات فأكثر	58	3.31	0.55
	المجموع	309	3.20	0.59
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	أقل من 5 سنوات	95	3.13	0.44
	5 أقل من 10سنوات	156	3.08	0.65
	10 سنوات فأكثر	58	3.22	0.53
	المجموع	309	3.12	0.57
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	95	3.36	0.27
	5 أقل من 10سنوات	156	3.32	0.40
	10 سنوات فأكثر	58	3.35	0.36
	المجموع	309	3.34	0.36

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة، على مقياس واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصلت فئة (أقل من 5 سنوات) في الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.36)، وحصلت فئة (5 أقل من 10 سنوات) على أقل متوسط حسابي (3.32)، وحصلت فئة (10 سنوات فأكثر) على متوسط حسابي (3.35). ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين كما في الجدول (11) على النحو الآتي:

الجدول 11. تحليل التباين الأحادي للفروق في تقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة Sig.
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	بين المجموعات	122.429	2	61.21	1.56	0.21
	داخل المجموعات	11984.581	306	39.16		
	المجموع	12107.010	308			
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	بين المجموعات	106.349	2	53.175	1.04	0.35
	داخل المجموعات	15574.589	306	50.897		
	المجموع	15680.939	308			
أخلاقيات المعلم نحو المدير	بين المجموعات	86.336	2	43.168	1.20	0.30
	داخل المجموعات	10976.583	306	35.871		
	المجموع	11062.919	308			
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	111.272	2	55.636	1.38	0.25
	داخل المجموعات	12285.855	306	40.150		
	المجموع	12397.126	308			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	283.766	2	141.883	.469	0.62
	داخل المجموعات	92497.853	306	302.281		
	المجموع	92781.618	308			

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في إجابات أفراد الدراسة على مقياس واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (0.46) وبمستوى دلالة (0.62) للدرجة الكلية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (α=0.05) لجميع مجالات أداة الدراسة، تعزى لمتغير الخبرة.

3- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة على مقياس واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (12) ذلك:

الجدول 12. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في تقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	بكالوريوس + دبلوم	160	3.40	0.57
	ماجستير	130	3.43	0.42
	دكتوراه	19	3.77	0.55
	المجموع	309	3.44	0.52
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	بكالوريوس + دبلوم	160	3.41	0.52
	ماجستير	130	3.61	0.41
	دكتوراه	19	3.64	0.46
	المجموع	309	3.51	0.47
أخلاقيات المعلم نحو المدير	بكالوريوس + دبلوم	160	3.19	0.62
	ماجستير	130	3.23	0.57
	دكتوراه	19	3.07	0.59
	المجموع	309	3.20	0.59
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	بكالوريوس + دبلوم	160	3.04	0.65
	ماجستير	130	3.22	0.48
	دكتوراه	19	3.05	0.35
	المجموع	309	3.12	0.57
الدرجة الكلية	بكالوريوس + دبلوم	160	3.28	0.40
	ماجستير	130	3.40	0.30
	دكتوراه	19	3.42	0.27
	المجموع	309	3.34	0.36

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة على واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي،

إذ حصل مؤهل " دكتوراه" في الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.42)، وحصل مؤهل " البكالوريوس + دبلوم " على أقل متوسط حسابي (3.28)، وحصل مؤهل " الماجستير" على متوسط حسابي (3.40). ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05=α). تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين كما في الجدول (13) على النحو الآتي:

الجدول 13. تحليل التباين الأحادي للفروق في تقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	بين المجموعات	335.084	2	167.542	4.35	*0.01
	داخل المجموعات	11771.926	306	38.470		
	المجموع	12107.010	308			
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	بين المجموعات	722.684	2	361.342	7.39	*0.00
	داخل المجموعات	14958.255	306	48.883		
	المجموع	15680.939	308			
أخلاقيات المعلم نحو المدير	بين المجموعات	45.683	2	22.841	.63	0.53
	داخل المجموعات	11017.236	306	36.004		
	المجموع	11062.919	308			
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	276.634	2	138.317	3.49	*0.03
	داخل المجموعات	12120.492	306	39.609		
	المجموع	12397.126	308			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2642.935	2	1321.468	4.48	*0.01
	داخل المجموعات	90138.683	306	294.571		
	المجموع	92781.618	308			

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير النتائج في الجدول (13) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في تقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (4.48) وبمستوى دلالة (0.01*) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في إجابات أفراد الدراسة عن مقياس واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجالات: أخلاقيات المعلم نحو زملائه، وأخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وأخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي والكلي.

أما في مجال أخلاقيات المعلم نحو المدير فقد أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (0.63) وبمستوى دلالة (0.53). ومن أجل معرفة عائدية الفروق فقد تم تطبيق اختبار شيفية للمقارنات البعدية، والجدول (14) يبين ذلك:

الجدول 14. اختبار شيفية للفروق في تقديرات عينة الدراسة لواقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي		اختلاف الفروق	مستوى الدلالة
أخلاقيات المعلم نحو زملائه	بكالوريوس + دبلوم	ماجستير	-.34952	0.89
		دكتوراه	-4.43454-*	**0**.01
	ماجستير	دكتوراه	-4.08502-*	**0**.02
أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	بكالوريوس + دبلوم	ماجستير	-2.98702-*	0.00
		دكتوراه	-3.49309	0.12
	ماجستير	دكتوراه	-.50607	0.95
أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي	بكالوريوس + دبلوم	ماجستير	-1.92548-*	0.03
		دكتوراه	-.08783	0.99
	ماجستير	دكتوراه	1.83765	0.49
الدرجة الكلية	بكالوريوس + دبلوم	ماجستير	-5.68029-*	0.02
		دكتوراه	-6.83980	0.26
	ماجستير	دكتوراه	-1.15951	0.96

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (α=0.05)

يلاحظ من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05)، في الدرجة الكلية ومجالات: أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وأخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي. وجاء الفرق لصالح مؤهل "الماجستير" بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عند مقارنتها مع مؤهل "البكالوريوس + دبلوم ". ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05)، في أخلاقيات المعلم نحو زملائه، وجاء الفرق لصالح مؤهل "الدكتوراه" بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عند مقارنته مع مؤهل "بكالوريوس + دبلوم " ومؤهل " الماجستير".

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصهُ " ما السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر المدراء؟

تم التوصل إلى السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وذلك من خلال دراسة واقع أخلاقيات المهنة لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من خلال نتائج السؤال الأول، وجاءت بشكل عام متوسطة، وإجابة العينة عن السؤال المفتوح، حيث تم تنظيم الإجابات وإعادة تبويبها وصياغتها بطريقة علمية، والجدول (15) يبين ذلك:

الجدول 15. السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن

الرقم	السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين
1	الاهتمام بالمفهوم الديني والثقافي لمعنى الوظيفة العامة، ومن أخذ الأجرة حاسبه الله على العمل، مما يعزز الإخلاص والإتقان لدى المعلم في قيام بمهامه. ويتعاون المعلم مع زملائه. وإلتزامه بالقيم الحميدة مع زملائه وطلبته ومجتمعه.
2	الإلتزام بمبدأ المساواة في الصلاحيات والإمتيازات والعلاوات والترقيات وبرامج التنمية المهنية فيشعر المعلم بالعدالة فينعكس ذلك إيجابيا على حالة إلتزامه، ويبرز الحس الجمالي في تعامله مع زملائه.
3	الاهتمام بمنح شهادة تقدير وكتابة اسمه على لوحة الشرف للأكثر إلتزاماً بأخلاقيات المهنة من المعلمين، ومكافأة المميزين منهم بالجوائز التشجيعية أو العلاوات وإقامة احتفالات التكريم للمتميزين بتعاملهم الخلقي الحسن. كمعزز لرفع الروح المعنوية
4	إيجاد بيئة مدرسية مبنية على الديمقراطية وحرية الرأي والمشاركة في صنع القرار من قبل الإدارة المدرسية، وأن تحرص على مشاركة المعلمين أفراحهم وأحزانهم.
5	التعامل بثقافة الحوار والاتصال الإيجابي بين المعلم والإدارة المدرسية والمجتمع. لتقبل المعلم لرأي مديره وزملائه ويحاورهم بموضوعية وتعاون بالشكل الأمثل.
6	دعم المعلم مادياً ومعنوياً، وتوفير الحوافز المادية والأدبية للمعلم لتحسين الأوضاع الوظيفية لهم. وتعزيز علاقاته مع زملائه وطلبته ومديره ومجتمعه المحلي. والشعور بالرضا الوظيفي بدرجة والأمن الوظيفي.
7	توعية المجتمع المحلي بأهمية وشأن المعلم في التعامل مع المعلم داخل وخارج المدرسة. لاستمرارية التواصل بين المعلم والمجتمع المحلي إلى ما بعد اللقاءات الرسمية وبشكل أمثل.
8	العمل على احترام المعلم بشفافية وعدالة مع زملائه. ليحرص المعلم على تحمل المسؤولية، ويسهم في الإصلاح بين زملائه.

توقيع المعلم على تعهد عند تعينه بأن يلتزم بأخلاقيات المهنة. واعتبارها مهنة مقدسة. وشعوره بقيمة مهنة التعليم. والحفاظ على آمن وسرية المعلومات في المدرسة.	9
إنشاء هيئة أو قسم خاص يهتم ويتابع الشأن الأخلاقي للمعلم بشكل مستمر. من خلال مشاركة المعلم بالأنشطة المدرسية، ومدى تعامله بالقيم الحميدة مع أولياء الأمور، والطلبة، وإدارته، وزملائه. وإلتزام المعلم بتحقيق أهداف المجتمع.	10
الأخذ بعين الاعتبار في تنقلات المعلمين الجانب الاخلاقي للمهنة، ومدى إلتزامهم بها بشكل كبير، وأن يكون القدوة الحسنة لزملائه.	11
اجراء لقاءات دورية بين القيادات التربوية العليا في الوزارة مع المعلمين لتفقد احتياجات المعلم بجو يسوده الألفة والمودة فيما بينهم.	12
اشراك المعلمين بالندوات والمؤتمرات داخل وخارج الوطن.	13
تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بمواضيع المعلم على موقع الوزارة التي تهتم بتطوير المهنة وتعزيز أخلاقيات المهنة.	14
تقييم أداء المعلم الملتزم أخلاقياً بدرجة مرتفعة، ومنحة زيادة في الإجازات العرضية كتعزيز لإلتزامه الأخلاقي.	15
توفير فرص التدريب المستمر عبر الدورات التدريبية حتى يقوم بالتدرب وتعلم أخلاقيات المهنة على أيدي خبراء وإثراء معلوماتهم، ومتطلبات مهنته، وأساليبها، مما يساعده على أداء دوره الأخلاقي والتربوي و التعليمي.	16
محاسبة المعلم المقصر من أجل تحسين مستوى أدائه الأخلاقي وبيان العقوبات لمن يخل بأخلاقيات المهنة والمحاسبة بحزم وبعدالة ومساواة.	17
تفعيل وتنشيط مواقع التواصل الاجتماعية من قبل إدارته المدرسية بشكل فعال يضمن التواصل فيما بينهم بالعطل الرسمية.	18
تفعيل صندوق شكاوى خاص بالمعلم، في وزارة التربية ومديرياتها بشكل جدي وفعّال.	19
منح حصانة قانونية ضمن ضوابط خاصة للمعلم في حالة تعرض المعلم للمشكلات من قبل أولياء الأمور داخل وخارج العمل الرسمي لدى مراجعته للدوائر الرسمية.	20
تفريغ المعلم من واجباته في حالة شارك بالأنشطة الطلابية سواء كانت داخل المدرسة وخارجها.	21
تفعيل صندوق التكافل الاجتماعي للمعلم بشكل فعّال، ومنح قروض ميسرة غير ربحية من قبل الوزارة ومديرياتها.	22
على المسؤول أن يكون قدوة حسنة للمعلمين، وأن يتعامل بموضوعية وبواقعية وبروح العمل الجماعي والتعاوني.	23

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، الذي نصهُ " ما درجة ملائمة السبل المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم الأخذ برأي عشرة من الخبراء التربويين كما في الملحق (4)، للحكم على ملائمة فقرات السبل المقترحة وكما جاءت في الجدول (15)، وكانت آرائهم مرتفعة لدرجة ملائمة السبل المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها، كما يعرض التوصيات التي انبثقت عن الدراسة، وفيما يلي عرضاً لمناقشة النتائج وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة.

أولاً: مناقشة السؤال الأول والذي ينص على:

" ما واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم؟"

جاء واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم بشكل عام متوسطة من وجهة نظر مديريهم، أذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.12-3.51)، وجاءت مجالات أداة الدراسة بشكل متوسطة، وجاء في الرتبة الأولى مجال "أخلاقيات المعلم نحو الطلبة"، وجاء واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم في مجال "أخلاقيات المعلم نحو زملائه" في الرتبة الثانية. بينما جاء واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديريهم في مجال "أخلاقيات المعلم نحو المدير" في الرتبة الثالثة ".

وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "أخلاقيات المعلم نحو المجتمع"، وقد يعزى ذلك إلى المعوقات أو العقبات المتصلة بخصائص المجتمع المحيط بالمدرسة ونظرة المجتمع للمعلم، وقلة تظافر الجهود بين المعلمين والمجتمع المحلي، وقلة الشراكة المجتمعية مع المدرسة.

وأشارت نتائج هذا السؤال إلى أن مجال "أخلاقيات المعلم نحو الطلبة" جاء في الرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى مدى عناية المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم نحو الطلبة، حيث يعتبر هذا المجال المحك الذي يتعامل به المعلم في المقام الأول أمام الطلبة، وأن المعلم صاحب رسالة سامية ينقلها من خلال تعامله مع الطلبة لهم. وهذا يتطلب من المعلم التعامل بأخلاقيات مهنة التعليم بشكل مرتفع، حيث لم تكن كما يجب من وجهة نظر مديريهم.

وقد جاءت الفقرة (24) " ينمي المعلم حب الوطن وخدمتهُ في نفوس الطلبة" في الرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى تعزيز روح المواطنة لدى المعلم وتطبيقها عملياً أمام الطلبة، وجاءت الفقرة (14) " يعزز المعلم ثقافة الحوار لدى الطلبة " في الرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة امتلاك المعلم لثقافة الحوار والنقاش بينه وبين الطلبة، وإلتزامه بإعطاء المادة

الدراسية فقط، دون العناية والاهتمام بالحوار والنقاش مع الطلبة لكثافة الغرف الصفية بأعداد الطلبة. وجاءت الفقرتين (15 و16) " ينوع وسائل التواصل لإيجاد بيئة عمل جاذبة مع طلبته" و " يحرص على أن يظهر المعلم بمظهر وهندام لائق أمام طلبته" بنفس الرتبة وهي الرتبة الثالثة، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة استخدام المعلم لوسائل التواصل مع الطلبة، ولقلة المعرفة في الحاسوب وقلة توافر الأجهزة كالحاسوب والانترنت في المدرسة. وقلة اهتمام المعلم بهندامه أمام الطلبة تبعا لشخصية المعلم في اهتمامه بالمظهر الحسن امام الطلبة، وتبعا لوضع المعلم المادي في المصاريف المادية الأخرى في حياته وعدم كفاية الراتب. وجاءت الفقرة (13) " يتقبل المعلم الطلبة ويعاملهم باحترام" في الرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك الى قلة تفاعل المعلم مع الطلبة داخل وخارج المدرسة، وامتلاك المعلم للنظرة الفوقية على الطلبة، وتمادي الطلبة على المعلم في حال فتح المجال لهم بشكل كبير دون ضوابط.

وجاءت الفقرتين (22 و23) " يتحل المعلم بالصبر والتأني في التعامل مع الطلبة " و " يسهم المعلم في حل مشكلات الطلبة" في الرتبة السادسة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى الضغوط المادية على المعلم في العمل والواجبات الموكلة للمعلم من زيادة نصاب حصص، ومناوبة، وتعبئة نماذج بشكل مستمر. وجاءت الفقرة (27) " يراعي الفروق الفردية بين الطلبة" في الرتبة الثامنة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى اكتظاظ الغرف الصفية بأعداد الطلبة، وقلة كفاية المعلم في التعامل مع تلك الفروق بين الطلبة. وجاءت الفقرتين (17 و21) " يعزز المعلم القيم الجمالية لدى طلبته" و " يثني المعلم على الأخلاق الحميدة التي يتحلى بها الطلبة"، في الرتبة التاسعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة مهارة المعلم في تعزيز القيم الجمالية لدى الطلبة وقلة استجابة الطلبة لثني المعلم على الأخلاق الحميدة لديهم، وكثرة ضغوط العمل، والاهتمام بالعقوبات المدرسية فقط. وجاءت في الرتبة الحادية عشر وبدرجة متوسطة الفقرة (20) " ينمي المعلم الاتجاه الايجابي لدى طلبته نحو تعلمهم"، وقد يعزى ذلك قلة اهتمام الطلبة لموعظة المعلم في بيان أهمية التعليم، وفي استخدام الطرق المناسبة للتنمية الفكرية لدى الطلبة نحو التعليم وبيان دور التعليم في حياتهم وحياة المجتمع وتقدم الأمم.

وقد جاءت الفقرة (26) " يرشد الطلبة إلى مخاطر التسرب المدرسي" في الرتبة الثانية عشر وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة معرفة الطلبة بمخاطر التسرب المدرسي، وقلة توضيح المعلم لمخاطر التسرب المدرسي كقضية تربوية معاصرة تنهك الأسرة والمجتمع وتهدم الطلبة أنفسهم. ومغادرة المعلم الحصة الصفية دون مسوغ مقبول. وجاءت الفقرة (18) "يؤمن المعلم بقدرة الطلبة على التعليم ويشجعهم " في الرتبة الثالثة عشر وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة

توسع واهتمام المعلم في المعرفة والمعلومات بالمادة التعليمية بشكل يعزز ثقة الطالب بالمعلم، ونظرة المعلم للطلبة بأنهم مستقبل للمعلومة فقط، واعتماد المعلم للأساليب التقليدية في التعليم. وجاءت الفقرة (19) "يظهر المعلم تفاعلاً ايجابياً مع مبادرات الطلبة" في الرتبة قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة توفر الإمكانات المدرسية لتحقيق تلك المبادرات بالمستوى المطلوب. وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (25)" يشجع المعلم النشاطات الطلابية بشكل دائم"، وقد يعزى ذلك إلى قلة الإمكانات المتاحة في المدرسة وكثافة المواد المنهجية. وقلة وقت المعلم لمثل تلك النشاطات، وقلة الحوافز لهذه النشاطات.

وجاء مجال "أخلاقيات المعلم نحو زملائه" بشكل عام متوسطة في الرتبة الثانية، وقد يعزى ذلك إلى تباين العلاقات الإنسانية السائدة في المدرسة بين الزملاء، وقلة المشاركة والاتصال فيما بين المعلمين، وتقبل المعلم الآراء وتقديم المشورة والدعم لزملائه بالمستوى المطلوب والأمثل. وقد جاءت الفقرة (1) " يلتزم المعلم بالقيم الحميدة في تعامله مع زملائه" في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى التزام المعلم بالقيم الحميدة وفضلها في التعامل مع الزملاء من تقدير واحترام متبادل فيما بينهم. وقد جاءت الفقرة (2) " يتعاون المعلم مع زملائه" في الرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى تفاوت العلاقات الشخصية للمعلم في تعامله مع زملائه. وجاءت الفقرة (3) " يبرز الحس الجمالي في تعامله مع زملائه. في الرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى اهتمام المعلم بالقيم الجمالية وأظهار السمعة الحسنة في تعامله مع زملائهُ. وقد جاءت الفقرة (4) "يمثل المعلم قدوة حسنة لزملائه" في الرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قناعة المعلم بحرية تصرفه وسلوكه سواء أمام زملائه.

وجاءت الفقرتين (7 و5) " يعزز المعلم علاقاته مع زملائه" و" يحرص على مشاركة زملائه أفراحهم وأحزانهم" في نفس الرتبة وهي الرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى عناية المعلم بالمعاملة الجيدة التي تبني علاقات وثيقة بينه وبين زملائه، وحرص المعلم على المشاركة مع زملائه أفراحهم وأتراحهم لتمتين العلاقة فيما بينهم بدرجة مناسبة وتعزيزها إلى المستوى المطلوب. وقد جاءت الفقرة (6) "يحافظ المعلم على أسرار زملائه في العمل" في الرتبة السابعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قناعة المعلم بمدى أهمية اسرار زملائهُ وموضوعاتهم. وفي الرتبة الثامنة جاءت الفقرة (9) "يتعامل المعلم باحترام وشفافية وعدالة مع زملائه"، وقد يعزى ذلك إلى مدى علاقة المعلم وتعامله مع زملائه معتمداً على العدالة والشفافية في العمل وتنمية العمل التعاوني بينهم، ومدى تقبل المعلمين في المشاركة الجماعية للعمل. وجاءت الفقرة (10) "يهتم المعلم برفع الروح المعنوية لدى زملائه في المدرسة"، في الرتبة التاسعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى

ذلك إلى مدى اهتمام المعلم برفع الروح المعنوية بين زملائه في العمل المدرسي، ولتحقيق التميز بالعمل الجماعي للمستوى المطلوب.

وجاءت الفقرة (8) " يتحمل المعلم المسؤولية" في الرتبة العاشرة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى مدى قدرة المعلم في تحمل ضغوط العمل في المدرسة، ومدى التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم تجاه زملائه وإدارته المدرسية. وجاءت الفقرة (12) "يسهم المعلم في الإصلاح بين زملائه" في الرتبة قبل الأخيرة، وقد يعزى ذلك إلى قلة اهتمام المعلم بالأصلح واضفاء جو التسامح بين زملائه اعتقاداً منه بعدم التدخل بشؤون زملائه للمتخاصمين من زملائه. وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (11)" يمدح المعلم زميله المتميز أمام المعلمين" وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى امتلاك ثقافة المنافسة للمعلم في العمل بين الزملاء، أو الغيرة من زميله المتميز.

وجاء مجال "أخلاقيات المعلم نحو المدير"، بشكل عام متوسطة، وفي الرتبة الثالثة، وقد يعزى ذلك إلى تباين مديري المدارس الثانوية العامة في مدى اهتمامهم بنشر ثقافة أخلاقيات مهنة التعليم، وطبيعة نمط الإدارة السائدة في المدرسة من قبل المدير، وقلة المساواة والعدالة بين المعلمين واطلاق العنان للتميز بينهم، ومدى علم المعلم بمسؤولياته وحقوقه القانونية والإدارية، واحترام أحكام العقود الجماعية وتنفيذها، والتي لم تصل إلى المستوى المطلوب. وقد جاءت الفقرة (28) "يتقبل المعلم رأي المدير ويحاور بموضوعية" في الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قناعة المعلم بفتح قنوات حوار أخلاقية غير رسمية مع المدير. وجاءت الفقرة (30) "يحترم المعلم مدير مدرسته" في الرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة التعاون بين الهيئة التدريسية والمدير في المدرسة، وطبيعة العلاقات الإنسانية فيما بين المعلم والإدارة. وجاءت الفقرة (31) " يفي المعلم بالوعود المقدمة للمدير" في الرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة اهتمام المعلم بأهمية الوعد والوفاء به وخصوصاً في العمل، وتساهل المدير في اتخاذ القرارات الصارمة، وطبيعة نمط الإدارة السائد لدى مديره، وجاءت الفقرة (32)" يتعامل المعلم مع المدير بكل مودة وإخلاص" في الرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى الطابع السائد في العلاقات الانسانية كالحب والاحترام في العمل بين المعلم والادارة المدرسية.

وجاءت الفقرة (33)" يتعامل المعلم مع المدير بصدق وأمانة" في الرتبة السادسة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة اهتمام المعلم بأخلاقيات المهنة مع الإدارة المدرسية خاصة ذات الطابع الدكتاتوري. وقد جاءت الفقرتين (36 و37) " يحافظ المعلم على آمن وسرية المعلومات في المدرسة" و" يشعر المعلم بتوفر بيئة عمل آمنة من قبل الإدارة" في الرتبة السابعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى تدني أهمية المعلومات المدرسة والحفاظ عليها لدى المعلم، والشعور غير الآمن

من النقل الفني الذي يوصي به مدير المدرسة دون مسوغ قوي بحق المعلم، كأسلوب الاستفزاز والانحياز والعنصرية بين المعلمين المتبع من قبل مديره بالنقل أم بالعقوبة كالحسم والإنذار. وجاءت الفقرة (34)" يقبل المعلم المشاركة في اللجان وفرق العمل بروح إيجابية" في الرتبة قبل الأخيرة ورتبتها التاسعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى أضافة عبئ على المعلم بالإضافة الى نصابه الدراسي، وقلة وجود التحفيز والدافعية لدى المعلم للمشاركة بتلك الجان قليلة الأجر المادي بما لا يرضي المعلم. وفي الرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة جاءت الفقرة (35) " يقبل المعلم من المدير الأسس والمعايير لتقييم أداء المعلمين بإيجابية"، وقد يعزى ذلك إلى قلة ثقة المعلم بتقييم الاداء من قبل المدير المعتمدة على رأيه، والخوف من المحاباة من قبل مديره.

وجاء مجال "أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي"، بشكل عام متوسطة، وفي الرتبة الرابعة، وقد يعزى ذلك إلى قلة المشاركة المجتمعية بين أولياء الأمور والمعلمين، وقلة قنوات التواصل بين المجتمع المحلي والمعلمين. ومدى تأثير المعلم في مجتمعة وتعليق الآمال علية في التقدم المعرفي، والارتقاء العلمي، والأبداع الفكري، والإسهام الحضاري، ونشر الأخلاق في مجتمعه وبين الطلبة بالشكل الأمثل. وجاءت الفقرة (47)" يلتزم المعلم بقيم وعادات المجتمع في سلوكه ومظهره" في الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك تفاوت السمات الشخصية والثقافية، وقناعة المعلم في التعامل مع عادات المجتمع في ظل المتغيرات الثقافية المعاصرة.

وقد جاءت الفقرة (48) "يلتزم المعلم بتحقيق أهداف المجتمع بشكل أمثل" في الرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة اهتمام المعلم لمفاهيم قيم وعادات المجتمع بالشكل المطلوب. وجاءت الفقرتين (38 و46) "يلتزم المعلم القيم الحميدة في تعامله مع أولياء أمور الطلبة" و" ينبه المعلم المجتمع المحلي بالعادات السيئة لدى أبنائهم"، في الرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قلة تقبل أولياء الأمور لنقد أبنائهم من قبل المعلم، مما يحدث المشاحنة الكلامية بين ولى الأمر والمعلم في حين نبه المعلم العادات السيئة لدى ابنائهم. وقد جاءت الفقرة (39)" يطور المعلم قيم المدرسة بالتشارك مع المجتمع المحلي" في الرتبة الخامسة، وقد يعزى ذلك إلى قناعة المعلم بأن المشاركة مع المجتمع المحلي غير مجديه بالشكل المطلوب، وقلة تقدير المجتمع المحلي لمجهودات المعلم. وقد جاءت الفقرة (40)" ينفذ المعلم ما يلتزم به أمام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية" في الرتبة السادسة، وقد يعزى ذلك إلى مدى مصداقية المعلم بوفاء الوعود، وشعور المعلم بقلة متابعة أولياء الأمور للاجتماعات الرسمية المدرسية والاهتمام بها بالمستوى المطلوب.

وجاءت الفقرة (42)" يشارك المعلم في الأنشطة التي تسهم إيجابياً في خدمة المجتمع المحلي" في الرتبة السابعة، وقد يعزى ذلك إلى أدراك المعلم بقلة حضور أولياء الأمور للأنشطة المدرسية لإلتزامهم بأعمالهم، والفجوة التشاركية بين المعلم وولي الأمر. وقد جاءت الفقرة (45)" يهتم المعلم بملاحظات أولياء الأمور في العملية التعليمية لأبنائهم." في الرتبة الثامنة، وقد يعزى ذلك إلى قيام المعلم بالواجبات المناطة به على أكمل وجه، دون تنظير من أولياء الأمور على عمله. وقد جاءت الفقرة (43)" يستجيب المعلم للشكاوى المقدمة بحقة من قبل أولياء الأمور" في الرتبة التاسعة وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى الشكاوى الكيدية من قبل بعض أولياء الأمور بحق المعلم نتيجة خلافات خارج المدرسة.

وقد جاءت الفقرة (41)" يهتم المعلم بالتشاور مع المجتمع المحلي في الأمور التي تخدم المدرسة" في الرتبة العاشرة، وقد يعزى ذلك إلى نظرة المجتمع المحلي لمسؤولية الوزارة في تقديم كافة الخدمات للمدرسة، وشعور المعلم بقلة اهتمام المجتمع المحلي بدعم المدرسة. وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (44)" يتواصل المعلم ما بعد اللقاءات والاجتماعات الرسمية مع أولياء الأمور بشكل مستمر" في الرتبة الحادية عشر وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى إلتزام المعلم بمسؤوليات أخرى، كأسرته ومناسباته الاجتماعية الخاصة، أو إلتزامه بعمل بعد الدوام الرسمي، لتحسين مستواه المعيشي وزيادة دخله.

واتفقت نتائج هذا السؤال مع نتيجة دراسة الشويش (2014) والتي أظهرت أن وعي معلمي المرحلة الإبتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومستوى إلتزامهم الأخلاقي والمهني جاء بدرجة متوسطة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة يلدرم وباستيوغ (Yıldırım &Bastug, 2010) والتي أظهرت أن مستوى ممارسة المديرين لسلوكيات القيادة الأخلاقية في المدارس العامة والخاصة كان مرتفعاً.

ثانياً: مناقشة السؤال الثاني والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم تبعاً لمتغيرات الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها حسب متغيرات الدراسة:

1- حسب متغير الجنس:

أظهرت النتائج الواردة في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس للدرجة الكلية، ومجالات: أخلاقيات المعلم نحو زملائه، وأخلاقيات المعلم نحو المدير. وأظهرت نتائج هذا السؤال حسب متغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال "أخلاقيات المعلم نحو الطلبة"، وجاء الفرق لصالح الإناث ذات المتوسط الحسابي الأكبر. وقد يعزى ذلك إلى قدرة الإناث بالتعامل مع الطلبة بشكل أمثل. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال "أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي"، وجاءت الفروق لصالح الذكور بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عن المتوسط الحسابي للإناث، وقد يعزى ذلك إلى تعامل الذكور مع أولياء الأمور في الحياة العملية داخل وخارج المدرسة والتواصل معهم بشكل أمثل.

2- حسب متغير الخبرة:

أظهرت النتائج المبينة في الجدول (11)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة للدرجة الكلية، وجميع مجالات الدراسة. وقد يعزى ذلك إلى امتلاك المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم حسب متغير الخبرة.

3- حسب المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج المبينة في الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة، على مقياس واقع توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل مؤهل (دكتوراه) في الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.42)، وحصل مؤهل (البكالوريوس + دبلوم) على أقل متوسط حسابي (3.28)، وحصل مؤهل (الماجستير) على متوسط حسابي (3.40). وبعد تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين كما في الجدول (13) على النحو الآتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للدرجة الكلية. وجاءت نتائج التحليل وعائديه الفروق، المبينة في الجدول(14) على النحو الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية، ومجالات: أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وأخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي. وجاء الفرق لصالح مؤهل "الماجستير" بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عند مقارنتها مع مؤهل "البكالوريوس + دبلوم "، وقد يعزى ذلك إلى ممارستهم وتعاملهم بأخلاقيات مهنة التعليم بشكل أفضل، ونسبة الحاصلين على درجة الماجستير بشكل أكبر من حملة درجة الدكتوراه في المدرسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال "أخلاقيات المعلم نحو زملائه"، وجاء الفرق لصالح مؤهل "الدكتوراه"، بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي عند مقارنته مع مؤهل "البكالوريوس + دبلوم، ومؤهل الماجستير". وقد يعزى ذلك إلى امتلاك مؤهل "الدكتوراه" لقاعدة معرفية وعلمية أوسع في أخلاقيات مهنة التعليم، والتعامل مع زملائهم بشكل أمثل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال "أخلاقيات العلم نحو المدير"، وقد يعزى ذلك إلى قنوات التواصل والأسلوب المتبع في الإدارة المدرسية، والعلاقات السائدة في التعامل بين المعلم والمدير.

واتفقت نتائج هذا السؤال مع نتيجة دراسة أبوطبيخ (2008) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2009) والتي أظهرت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نصهُ: " ما السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر المدراء؟ ".

للإجابة عن السؤال تم تبويب الإجابات الواردة حول السؤال المفتوح وهو "اقتراح السبل التربوية لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها؟"، وبناءً على مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية، فقد تم التوصل لسبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن، ويلاحظ في الجدول (15)، أبرز السبل المقترحة من وجهة نظر الخبراء التربويين جاءت مرتبة تنازلياً:

1- الاهتمام بالمفهوم الديني والثقافي لمعنى الوظيفة العامة، وربط اتقان العمل بالمبادئ الدينية والاجتماعية، مما يعزز الإخلاص والإتقان لدى المعلم في قيام بمهامه. وتعاونه مع زملائه. ويبين هذا المقترح دوره في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، من خلال العمل الديني ومحاسبة العامل على العمل بإتقان طلباً للأجر الأعظم في الأخرة من الله عز وجل. وأن يعلم المعلم ما يجب لله عليه من التخلق الحسن، وما يحُل لهُ من التصرفات وما يحرم عليه، ومن ثم يجب عليه محاسبة نفسه، فمن راقب الله تعالى فرض الرقابة الداخلية على نفسه في أفعاله وأقواله، وتحسنت أحواله. وأن يعلم المعلم أن كل تقصير منه في واجباته إنما هو تقصير في رسالته ومهنته، لأنه مؤتمن على أشرف مهنة مناط بها في رفعة الأمة.

2- الإلتزام بمبدأ العدل والمساواة في الصلاحيات والامتيازات والعلاوات والترقيات وبرامج التنمية المهنية، فعندما يشعر المعلم بالعدالة ينعكس ذلك إيجابيا على حالة إلتزامه، واظهار حسه الجمالي في تعامله مع زملائه وإدارته المدرسية. وهو مطلب أساسي للمعلم لشعوره بالارتياح ومحبة مهنته، وتزداد دافعية المعلم نحو أخلاقيات مهنته حين يشعر بالعدل والمساواة في الواجبات والحقوق بينه وبين زملائه، دون محاباة من قبل الإدارة المدرسية والتمييز بين معلم وآخر، وبالتالي يتم تفعل العلاقات الإنسانية والصدق والمحبة بينه وبين زملائه ومديره والمجتمع المحلي.

3- الاهتمام بمنح شهادة تقدير أو لوحة شرف للأكثر إلتزاماً بأخلاقيات المهنة من المعلمين، ومكافأة المميزين منهم بالجوائز التشجيعية أو العلاوات وإقامه احتفالات التكريم للمتميزين بتعاملهم الخلقي الحسن، ويعد هذا المقترح من المعززات لأخلاقيات مهنة التعليم حيث يشعر المعلم بإن ما يقوم به من واجبات متميزة لا يتم التغاضي عنها، بل يكرم ويحفز مما يشعره بتميز عن باقي زملائه في العمل، وإحساسه بإن ادارتهُ تتابع مسيرته التعليمية والسلوكية بكافة جوانبها.

4- إيجاد بيئة مدرسية مبنية على الديمقراطية وحرية الرأي والمشاركة في صنع القرار من قبل الإدارة المدرسية، وأن تحرص على مشاركة المعلمين أفراحهم وأحزانهم. ويعد هذا السبيل كمعزز ذو أهمية في نشر الحب والإخاء بين الزملاء والشعور بالطمأنينة في العمل، ومشاركة المعلم لزملائه في كافة مناسباتهم وتمكين المعلم في العطاء والالتزام بأخلاقيات المهنة برضا واهتمام. والتركيز على نمط الإدارة الديمقراطية السائدة في المدرسة والبعد عن المحاباة، ورفع مستوى التمكين الوظيفي للمعلم، وشعوره بأنه جزء مهم وفعّال في المدرسة، وأنه جزء في اتخاذ القرار المدرسي لما فيه مصلحة وتقدم المدرسة وتحقيق الأهداف التربوية للمدرسة. ويعد مقترح ذو أهمية للمعلم لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم.

5- التعامل بثقافة الحوار والاتصال الإيجابي بين المعلم والإدارة المدرسية والمجتمع، يعزز الاتصال والحوار الإيجابي المعلم في شعوره بأنه جزء مهم في مدرسته، وتنمي لديه الابداع وتقديم ما هو أفضل وبشكل مستمر في العملية التعليمية.

6- دعم المعلم مادياً ومعنوياً، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلم لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي له، حيث يعد هذا المقترح من أولويات المعلم في التفرغ للمهنة بكل طاقاته من خلال تأمين العيش الكريم له ولأسرته، فالجانب الاقتصادي هو عصب الحياة ومتطلباتها، والدعم المعنوي يكفل للمعلم مكانتهُ المرموقة بين زملائه وإدارتهُ والمجتمع المحلي، حيث يزيد من دافعية المعلم وحبه للعمل والتحلي بأخلاقيات مهنته بجميع أدبياتها، كالتعامل الإيجابي مع

الطلبة لتحقيق الدعم المعنوي والسمعة الطيبة بين طلابه وأولياء أمورهم بصورة مشرفة له والحرص على أن تبقى كذلك مدى خدمته في العملية التدريسية وبعد التقاعد.

7- توعية المجتمع المحلي بأهمية وشأن المعلم في التعامل معه داخل وخارج المدرسة، كسبيل معزز من خلال عقد اجتماعات من قبل الإدارات التعليمية والإعلامية مع المجتمع المحلي لبيان رسالة المعلم السامية ودورها في بناء ونهضة المجتمعات والأمم، والإعلاء من مكانة المعلم في المجتمع، لما له أهمية في الحفاظ على نقل الثقافة والعادات والتقاليد السليمة، ودوره في تعليم الطلبة، مما يزيد من انتماءه لمهنته والتمسك بأخلاقياتها من خلال التقدير والاحترام الذي يتلقاه المعلم من قبل المجتمع المحلي.

8- زيادة العمل على احترام المعلم بشفافية وعدالة من قبل إدارته المدرسية وتقدير دورة بين زملائه، في المدرسة وأمام أولياء الأمور بشكل أمثل، حيث يعد هذا المقترح ذو أهمية في إلتزام المعلم لأخلاقيات مهنة التعليم في نفس المعلم، وفي بيان دوره المتميز في اتقان عملهُ بين زملائه وأولياء الأمور.

9- توقيع المعلم على تعهد عند تعينه بأن يلتزم بأخلاقيات المهنة، واعتبارها مهنة مقدسة، ويعد هذا المقترح معزز في نفس المعلم منذ بداية خدمته في مهنة التعليم، لما لأخلاقيات المهنة دور بارز في اظهار القيم والسلوك الحميدة للمعلم وبشكل مستمر خلال مدة خدمته في مهنة التعليم. مما يزيد من اهميتها لديه كتعهد ملزم لمهنة التعليم.

10- أنشاء هيئة أو قسم خاص يهتم ويتابع الشأن الأخلاقي للمعلم بشكل مستمر، كسبيل معزز يهتم بسلوك المعلم خلال الخدمة في حال تغير سلوك المعلم عن المألوف والجيد، وتفعيل دور المشرفين التربويين في إرشاد المعلم وتوجيهه للسلوك الأخلاقي في حياته المهنة، وتعديل السلوك غير المقبول للمعلم من خلال الندوات والدورات له في هذا القسم.

11- الأخذ بعين الاعتبار في تنقلات المعلمين الجانب الأخلاقي للمهنة، ومدى إلتزامه به بشكل أمثل، ويعد هذا السبيل كمعزز لإلتزام المعلم بأخلاقيات المهنة للحصول على النقل الذي يرغب به في حال وافته الشروط المناسبة للنقل، ولتحسين مكانة الوظيفية.

12- إجراء لقاءات دورية بين القيادات التربوية العليا في الوزارة مع المعلمين لتفقد احتياجات المعلم في جو يسوده الألفة والمودة فيما بينهم، والابتعاد عن اللقاءات الروتينية والرسمية التي يفرض المسؤول التربوي القرارات والأنظمة على المعلم بأسلوب فوقي ومتعالٍ، من باب أنهُ مسؤول ويمتلك درجة وظيفية أعلى من المعلم. بل يكون اللقاءات بين القيادات التربوية والمعلم ضمن جو فيه مودة وألفة بينهم لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لديه، مما يزيد من تتقبل تنفيذ الأنظمة والملاحظات التربوية بشكل أمثل.

13- اشراك المعلمين بالندوات والمؤتمرات داخل وخارج الوطن، مما يعزز أخلاقيات مهنة التعليم لديه في حين اهتمت الإدارات التعليمية العليا بمشاركة المعلم في تلك المؤتمرات، وشعوره بأنهُ جزء من تنفيذ الأهداف التربوية والتعليمية على المستوى المحلي والإقليمي. وتبادل الخبرات والمعرفة للرقي بالعملية التربوية والتعليمية. وأن المعلم غير مهمش وعلية التنفيذ فقط دون المشاركة، وعدم احتكار تلك المشاركات لفئة من المعلمين دون غيرهم.

14- تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالموضوعات التي تهم المعلم على موقع الوزارة من تطوير وتعزيز أخلاقيات المهنة، من خلال فتح قنوات تواصل ما بين المعلم ووزارة التربية والتعلم، لتبادل المعلومات والمعرفة والمستجدات في الساحة التربوية والتعليمية، ومعرفة ما يلزم المعلم في مجال أخلاقيات مهنة التعليم.

15- تقييم أداء المعلم الملتزم أخلاقياً بدرجة مرتفعة، ومنحة زيادة في الإجازات العرضية كمعزز لإلتزامه الأخلاقي، ويعد هذا معزز لإلتزام المعلم بأخلاقيات المهنة للحصول على امتيازات خاصة له كالإجازة والتقييم المرتفع له وبشكل مستمر، مما يزيد في الحفاظ على أخلاقيات المهنة بشكل أمثل في نفس المعلم.

16- توفير فرص التدريب المستمر عبر الدورات التدريبية حتى يقوم بالتدرب وتعلم أخلاقيات المهنة على أيدي خبراء وإثراء معلوماتهم، ومتطلبات مهنته، وأساليبها، مما يساعده على أداء دوره الأخلاقي والتربوي والتعليمي، ويعد هذا السبيل كمعزز مهم في توعية ونشر الثقافة الأخلاقية للمهنة، وما يترتب على المعلم من امتلاك لأخلاقيات المهنة وتقديم النصح والإرشاد للمعلم في بيان أهمية دوره التعليمي، وسد النقص المعرفي في أخلاقيات مهنة التعليم، والأخذ بعين الاعتبار حديثي التعيين كالمعلمين الجدد.

17- محاسبة المعلم المقصر من أجل تحسين مستوى أدائه الأخلاقي وبيان العقوبات لمن يخل بأخلاقيات المهنة والمحاسبة بحزم وبعدالة ومساواة، بعد اخضاع المعلم لدورات تدريبية حول أخلاقيات مهنة التعليم وأهميتها في العمل التربوي، ومعرفة المعلم بأن هنالك محاسبة للمقصر في أدائه الوظيفي، يجعله ملتزماً بأخلاقيات مهنته نحو التعليم تفادياً من العقوبة المادية والمعنوية كالحسم من راتبهُ. أو تعزيرهُ أمام زملائه، أم طلبتهُ، أم أولياء الأمور في حال تقصيره.

18- تنشيط مواقع التواصل الاجتماعية من قبل إدارته المدرسية بشكل فعال يضمن التواصل فيما بينهم بالعطل الرسمية، مما يعزز شعور المعلم بأنه جزء من أسرته المدرسية التي تتابعه بشكل مستمر ويزيد من مسؤوليته الأخلاقية اتجاه زملائه وإدارته وشعوره بأهمية مكانته من قبل إدارته وزملائه من خلال الاهتمام به خارج اوقات دوامة الرسمي كسبيل معزز لرفع الروح المعنوية لديه.

19- تفعيل صندوق شكاوى خاص بالمعلم، في وزارة التربية ومديرياتها بشكل فعّال، لضمان الشفافية في العمل، وضمان حق المعلم في حين تعرض لظلم من زملائه، أو من قبل إدارته، أو من قبل أولياء الأمور، مما يعزز من أخلاقياته المهنية للتعليم، وشعوره بالأمن الوظيفي.

20- منح حماية قانونية ضمن ضوابط خاصة للمعلم في حالة تعرض المعلم للمشكلات من قبل أولياء الأمور داخل وخارج العمل الرسمي لدى مراجعته للدوائر الرسمية، حيث يشعر المعلم بالاطمئنان والأمان الوظيفي في حين تعرض المعلم لتهجم ولي أمر علية، وتحكم تلك الحماية القانونية ضوابط خاصة للمعلم حتى لا يتم استغلالها أيضاً من قبل المعلم نفسهُ، وكونهُ معلم لابد أن يكون له مكانه مرموقة في المجتمع، وله احترامهُ في الدوائر الرسمية، مما يعزز من أخلاقيات مهنة التعليم لديه. وشعورة بالتميز الوظيفي في المجتمع المحلي.

21- تفريغ المعلم من واجباته في حال شارك بالأنشطة الطلابية سواء كانت داخل المدرسة وخارجها، حتى يتفرغ للأنشطة بشكل أوسع وأمثل، كسبيل معزز لمشاركة المعلم بتلك الأنشطة حتى اذ كانت خارج أوقات الدوام الرسمي، وتقديم النشاط بالمستوى المطلوب، مما يزيد من تحليه بأخلاقيات المهنة.

22- تفعيل صندوق التكافل الاجتماعي للمعلم بشكل كبير، ومنح قروض ميسرة غير ربحية من قبل الوزارة ومديرياتها، كمقترح معزز لأخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم وشعوره بأن المؤسسة التابع لها تهتم بواجباته الاجتماعية في حالات المرض والفرح والمناسبات الاجتماعية والأعياد، وأن المؤسسة التعليمية لا تتخلى عن موظفيها في الحالات الاجتماعية وتقديم العون المناسب والجيد له كالقروض الميسرة لمتابعة الاحتياجات الخاصة به.

23- أن يتعامل المسئول كقدوة حسنة أمام المعلمين، وأن يتعامل بموضوعية وبواقعية وبروح العمل الجماعي والتعاوني، أن هذا المقترح يعُد خطوة إيجابية ومهمة في إلتزام المعلم لأخلاقيات المهنة، حين يرى المعلم المسؤول عنه يطبق عليه الأنظمة والتشريعات قبل المعلمين أنفسهم، فالقائد التربوي يعد أنموذج وقدوة في السلوك الحسن والأخلاق الحميدة في تعاملهُ مع الكادر التعليمي والعاملين في مدرسته.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، الذي نصهُ " ما درجة ملاءمة السبل المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

تم عرض السبل المقترحة على عدد من الخبراء التربويين، من مديري التربية والتعليم، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس، وأساتذة الجامعات ملحق (4)، وأكدوا على ملائمة السبل

بنسبة (100%)، وتم تأكيد الخبراء على ضرورة توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، وبيان دورا المعلم في بناء الأجيال للمستقبل، ومثال المعلم المسلم المعتز بدينه المتأسي برسول الله صلى الله عليه وسلم في جميع أقواله وأفعاله، وسطياً في تعاملاته وأحكامه. ويدرك أن النمو المهني واجب أساسي، والثقافة الذاتية المستمرة منهج في حـياته، يطور نفسه وينمي معارفه منتفعاً بكل جديد في مجال تخصصه، وفنون التدريس ومهاراته، ويدرك المعلم أن الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه سمات رئيسة في تكوين شخصيته، ويدرك أن الرقيب الحقيقي على سلوكه، بعد الله سبحانه وتعالى، هو ضمير يقظ وحس ناقد، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية، لذلك يسعى المعلم بكل وسيلة متاحة الى بث هذه الروح بين طلابه ومجتمعه، ويضرب المثل والقدوة في التمسك بها.

وأن للأخلاق مكانة في تقوية العلاقة بين المعلم والطلبة في نفعهم، وسداها الشفقة عليهم والبر بهم، على أساس المودة الحانية، وهدفها تحقيق الخير في الدنيا والآخرة للجيل المأمول به للنهضة والتقدم. وأن يكون القدوة الحسنة لطلابه خاصة، وللمجتمع عامة، وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً، لذلك فهو يستمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا، ويدعو إليها وينشرها بين الطلبة والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع إلى ذلك سبيلاً. ويتمتع المعلم بالحكمة والرفق، ويمارسهما ويأمر بهما ويتجنب العنف وينهى عنه، ويعود الطلبة على التفكير السليم والحوار البناء، وحسن الاستماع إلى آراء الآخرين والتسامح مع الناس والتخلق بخلق الإسلام في الحـوار، ونشر مبدأ الشورى.

واعتزاز المعلم بمهنته وإدراكه المستمر لرسالته يدعوانه الى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة، حفاظاً على شرف مهنة التعليم. فالمعلم عضو مؤثر في مجتمعه، حيث تعلق عليه الآمال في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري ونشر هذه الشمائل الحميدة بين الطلبة وزملائه والمجتمع المحلي.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، على النحو الآتي:

1- تبني السبل المقترحة التي توصلت اليها نتائج هذه الدراسة في تعزيز المعلم للإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.
2- تفعيل دور الإرشاد التربوي في المدارس، في نشر وتوعية المعلمين بأهمية التفاعل الإيجابي مع مبادرات الطلبة، وتشجيع المعلم بالاهتمام بالنشاطات الطلابية بشكل أمثل.
3- توعية المعلم في مشاركة زملائه والاصلاح بينهم، ومدح زميله المتميز أمام المعلمين، لرفع مستوى امتلاكه لأخلاقيات المهنة، ودورها في تطوير العملية التربوية وجودة التعليم.
4- دعم المعلم في المشاركة في اللجان، وفرق العمل بروح إيجابية، وتقبل المعايير وتقييم الأداء من قبل إدارته.
5- عقد دورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات مهنة التعليم للمعلمين من قبل خبراء تربويين مختصين بهذا الشأن، وبيان أهمية تشاور المعلمين مع المجتمع المحلي في الأمور التي تخدم المدرسة. وتشجيعهم للالتحاق بها.
6- التركيز على التواصل المستمر باللقاءات والاجتماعات الرسمية بين المعلمين مع أولياء الأمور، وتوضيح العقبات التي تواجه المدرسة وبشكل مستمر، من قبل الإدارات العليا والوسطى.
7- دعم المعلمين مادياً ومعنوياً، من حيث الراتب والعلاوات والتقاعد، ليشكلوا حافزاً للمعلمين الأقل إلتزاماً بأخلاقيات مهنة التعليم.
8- تبني مفهوم العمل بروح الفريق الواحد، والتعاون، والتكامل، وتشجيع المعلمين المبدعين لمزيد من العطاء، وإضفاء جو من العلاقات الإنسانية بين المعلمين وإدارة المدرسة.
9- تفعيل قنوات الاتصال بين المعلمين والمديرين بشكل أمثل، من خلال اللقاءات المباشرة، ومواقع التواصل الاجتماعي التي تختص بأخلاقيات مهنة التعليم وما يعزز إلتزامهم بها.
10- ضرورة إجراء مزيد من البحوث التربوية حول أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم

أبو ريان، محمد علي (2007). **تاريخ الفكر الفلسفي، أرسطو والمدارس المتأخرة**، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

أبو طبيخ، هشام (2008). **مدى إلتزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو النصر، مدحت (2008). **قيم وأخلاقيات العمل والإدارة**، الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

البشري، قدرية محمد (2006). **درجة إلتزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

بني ملحم، محمد بديوي، والزيود، خالد محمود (2014). أخلاقيات المهنة لدى معلمي التربية الرياضية في إربد، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة البحرين، البحرين، 15(4)،619-658.

التلوع، أبو بكر ابراهيم (1995). **الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي**، بنغازي: منشورات جامعة قان يونس.

جعنيني، نعيم (2010). **الفلسفة وتطبيقاتها التربوية**، ط2، عمان: دار وائل للنشر.

الجمل، علي أحمد (1996). **القيم ومناهج التاريخ الإسلامي**، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

الحنفي، عبد المنعم (2000). **المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة**، القاهرة: مكتبة مدبولي للنشر.

حمادنة، أديب ذياب (2012). درجة إلتزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديرية التربية والتعليم لمحافظة المفرق، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، جامعة اليرموك، الأردن، 9(1)،29-31.

الخزاعلة، محمد سلمان (2010). **النظام التربوي بين وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي،** عمان: مكتبة المجتمع العربي.

دراوشة، سامح (2004). **برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية،** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الرحيلي، عبد الله بن ضيف الله (2015). **الأخلاق الفاضلة قواعدها ومنطلقات لاكتسابها،** ط10، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الرحيلي، عبد الله بن ضيف الله (1996). **القواعد الأساسية لاكتساب الأخلاق،** الرياض: مطبعة السفير.

الرشدان، عبد الله (2002). **تاريخ التربية،** ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

رشوان، حسين (2008). **الأخلاق دراسة في علم الاجتماع الأخلاقي،** الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

الركابي، راغب (2009). الأخلاق الليبرالية، **https://ar.wikipedia.org/wiki**، تاريخ الدخول:2017/3/12.

الرومي، سليمان بن سلام (2009). **درجة إلتزام المشرفين التروبين في محافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الزبون، محمد وناصر، إبراهيم (2017). **مبادئ في التربية، إضاءات مفاهيمية،** عمان: دار وائل للنشر.

زريق، كمال، والخطيب، خالد (2009). إشكالية العلاقة بين الأخلاق والاقتصاد في ظل الأزمة المالية العالمية، بحث مقدم إلى **المؤتمر العالمي الدولي السابع،** كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزرقاء، الأردن.

سالم، فاطمة الزهراء (2008). **التربية الاخلاقية في المجتمع العربي المعاصر،** مصر، القاهرة: دار العالم العربي.

سلوم، طاهر، والجمل، محمد، (2009). **التربية الأخلاقية القيم منهاجها وطرائق تدريسها،** دبي الإمارات: دار الكتاب الجامعي.

السويدان، فهد بن عبدالرحمن (2011). من أخلاقيات مهنة التعليم، **www.AL-jazera.com/2011/20111229/rj11.htm**، تاريخ الدخول: 2017/1/20.

السيد، خالد عبد العظيم (2015). فاعلية مواقف إثرائية لتنمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى طلاب شعبة اللغة العربية بكلية التربية، **مجلة العلوم التربوية،** جامعة حلوان، مصر،23 (2)،17-38.

الشويش، خالد بن علي (2014). **مستوى وعي معلمي المرحلة الإبتدائية لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بإلتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين بمنطقة القصيم،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القصيم، القصيم، المملكة العربية السعودية.

الصائغ، عبد الرحمن (2006). **دور المعلم في تنمية القيم الخلقية لدى طلاب المرحلة الثانوية، دراسة ميدانية على مدينة الرياض،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

صحيح مسلم، **كتاب القدر باب معنى كل مولود يولد على الفطرة، وحكم موت أطفال الكفار وأطفال المسلمين،** 2047/4، ح 2658.

طرخان، عبد المنعم أحمد (2003). **واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي،** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

طشطوش، رامي عبدالله ومزاهرة، رانية عيسى (2012). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 20(2)،581-623.

عباينة، نور محمد (2011). **درجة القناعة والإلتزام بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها المتوقع في تحسين الأداء في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عباس، علي (2004). **أساسيات علم الإدارة**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عباس، فوزية عباس (2010). **درجة إلتزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

عبد العزيز (2014). أخلاقيات العمل الوظيفي، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، **www.hrdiscussion.com/hr92708**، تاريخ الدخول 2016/11/20.

عبود، نجم، (2000). **أخلاقيات الإدارة في عالم متغير**، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

عفيفي، صديق محمد (2005). **أخلاق المهنة لدى المعلم (دليل المعلم)**، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

الغامدي، رحمة محمد (2009). **أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الفالح، عبد العزيز (2007). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له: دراسة مسحية، **http://ecat.kfnl.gov.sa:88/ipac20/ipac**، تاريخ الدخول:2017/3/18

فهد، ابتسام محمد (2008). **بناء منهج للتربية الخلقية في ضوء الرؤية القرآنية**، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

كتاني، منذر ابراهيم (2006). **مقدمة في علم الأخلاق**، عمان: دار عمار للنشر والتوزيع.

ليلى، وليام (2005). **مقدمة في علم الأخلاق**، ط2، (ترجمة علي عبد المعطي محمد)، الإسكندرية: مؤسسة المعارف للنشر.

مراد، مصطفى (2005). **خلق المؤمن**، القاهرة: دار الفجر للتراث، مصر.

المشموخي، عابد (2003). أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، **مجلة جامعة الملك سعود**، السعودية، 15(2)،417-478.

معجم، المعاني الجامع، **-https://www.almaany.com**.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2003). **المعجم العربي الإسلامي**، تونس.

ناصر، ابراهيم (2004). **التنشئة الاجتماعية**، عمان: دار وائل للنشر.

ناصر، إبراهيم (2006). **التربية الأخلاقية**، عمان: دار وائل للنشر.

نصار، محمد عبد الستار (1988)، **دراسات في فلسفة الأخلاق**، الكويت: دار القلم.

نشواتي، عبد المجيد (2003). **علم النفس التربوي**، ط4، إربد: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

هندي، صالح، (2008). **أسس التربية**، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الوابلي، عبد الرحمن (2009). منظومة أخلاقيات لا منظومة أخلاق، **www.elaph.com/web**، تاريخ الدخول: 2017/2/8.

وزارة تطوير القطاع العام (2009). **مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة**، المملكة الأردنية الهاشمية.

ياغي، محمد عبد الفتاح (2001). **الأخلاقيات في الإدارة**، عمان: مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع.

يونس، أسامة (2006). **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدارسات العليا، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Bowers, T.(2009). Connections between Ethical Leadership Behavior and Collective Efficacy Levels as Perceived by Teachers. Retrieved October1,2016 from: **www.reve.ohiolink.edu/etdc/view?.**

Campbell, E.(2004). Connecting the Ethics of Teaching and Moral Education, **Journal of Teacher Education**, 4(48),10-18.

Dower, N. (1998). **World Ethics**, **The New Agenda**, London: Edinburgh University Press.

Forest, J. (2002). Globalization Universities and Professors, **Cambridge Review of International Affairs,** 15(3), 435-450.

Harris, S. & Leonard, J. (2004). Aspiring Principle Perceptions: are Mentor Principals Modeling Standards- based Leadership? **Dissertation Abstract International,** 65(15), 148-154.

Maria, G. & Luis, R. & Isabel, G. (2011). Effectiveness of Ethics Codes in the Public Sphere: Are they Useful in Controlling Corruption? **International Journal of Public Administration**, 34(3), 190-195.

Prost, D. (1999). 12 Professional Ethics. **Journal of Education**, 128(44):54.

Stacey,E. &Alice, F.&Barbra, P.(2003). Portrait of an Ethical Administrator. **Paper Presented at The Annual Conference of The American Association of School Administrators,** (New Orleans La, and 21-23-2003).

Turk, M. & Vignijevic, B. (2016). Teacher's Work Ethic: Croatian Student's Perspective, **Fore de Education**, 14(20), 489-514.

Yeaman, A. (2005). The Origins of educational technology is professional ethics: part two-establishing professional ethics in education, Tech **Trends: linking Research & Practice to improve Learning**, 49(2), 14-17.

Yildirim, A. & Bastug, I. (2010). Teacher's Views about Ethical Leadership Behaviors of Primary School Directors. Retrieved October 1,2016 from: **http://www.sciencedirect.com.**

قائمة الملاحق

الملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

" استبانة واقع اخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الاردن وسبل تعزيزها "

الأستاذ الدكتور: .... المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر مديريهم وسبل تعزيزها "، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص أصول التربية من الجامعة الأردنية.

فإن الباحث يضع بين أيديكم هذه الأداة للتعرف على مدى ملاءمتها لهدف الدراسة، لذا يرجى وضع (✓) عند الفقرة التي ترونها مناسبة، آملاً منكم تدوين ملاحظاتكم وإضافتكم في المكان المخصص من حيث:

1- مدى انتماء الفقرة للمجال.
2- دقة صلاحية الفقرة لموضوع الدراسة.
3- دقة وسلامة الصياغة اللغوية.
4- أي تعديلات ترونها مناسبة من حيث الإضافة أو الحذف.

وأشكر لكم فضلكم وأقدر لكم تعاونكم

الباحث

أشرف قاسم مصطفى العليمات

أداة الدراسة بصورتها الأولية

الرقم	المجال الأول	أخلاقيات المعلم نحو زملائه				التعديل المقترح
	الفقرة	الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة وملائمتها		
		سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
1	يلتزم المعلم بالقيم الحميدة في تعامله مع زملائه					
2	يتعاون المعلم مع زملائه ويظهر اهتماماً بتنميتهم مهنياً.					
3	يبرز الحس الجمالي في تعامله مع زملائه.					
4	يمثل المعلم قدوة حسنة لزملائه.					
5	يحرص على مشاركة زملائه أفراحهم وأحزانهم.					
6	يحافظ المعلم على اسرار زملائه في العمل.					
7	يشجع زملائه على تقبل القرارات التطويرية.					
8	يعزز المعلم علاقاته مع زملائه ويستثمرها في توفير بيئة تعليمية آمنة.					
9	يشارك المعلم ملاحظاته مع المعلمين معززاً مهارة التفكير الناقد.					
10	يتحمل المعلم المسؤولية ويتشارك مع زملائه في المهام المدرسية.					
11	يتعاون مع زملائه داخل المدرسة وخارجها لأغراض التطوير المهني.					
12	يتعامل المعلم بإحترام وشفافية وعدالة مع زملائه.					
13	يتجنب المعلم التدخل في خصوصيات المعلمين.					
14	يسهم المعلم في حل مشكلات زملائه اثناء العمل.					
15	يتواصل المعلم مع زملائه من خلال مواقع التواصل الاجتماعي خارج أوقات الدوام.					

16	يسهم المعلم في حل مشكلات زملائه خارج اوقات الدوام.					
17	يهتم المعلم برفع الروح المعنوية لدى زملائه في المدرسة.					
18	يمدح المعلم زميله المتميز امام المعلمين.					
19	يشارك المعلم مصادر المعلومات التعليمية مع زملائه.					
20	يسهم المعلم في الاصلاح بين زملائه.					
الرقم	المجال الثاني	أخلاقيات المعلم نحو الطلبة				التعديل المقترح
	الفقرة	الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة وملائمتها		
		سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
21	يتقبل المعلم الطلبة ويعاملهم باحترام					
22	يستخدم مصادر المعلومات بمنهجية علمية.					
23	يلتزم المعلم برسالة المؤسسة التي يعمل بها.					
24	يعزز المعلم ثقافة الحوار لدى الطلبة.					
25	ينوع وسائل التواصل لإيجاد بيئة عمل جاذبة.					
26	يراعي الاناقة والترتيب في هندامه ومظهره.					
27	يعزز المعلم القيم الجمالية لدى طلبته.					
28	يؤمن المعلم بقدرة الطلبة على التعليم ويشجعهم					
29	يتواصل المعلم مع أطراف العملية التعليمية بإيجابية.					
30	يشجع المعلم الطلبة على تقبل المقترحات التطويرية.					
31	يظهر المعلم تفاعلاً ايجابياً مع المبادرات التطويرية الخاصة بالعملية التعليمية.					

32	ينمي المعلم الاتجاه الايجابي لدى طلبته نحو تعلمهم.					
33	يشرح المعلم القواعد السلوكية الإيجابية للطلبة.					
34	يثني المعلم على الأخلاق الحميدة التي يتحلى بها الطلبة.					
35	يلتزم المعلم نهجاً ثابتاً في سلوكاتهُ بما يتفق وفلسفة التربية.					
36	يشرك المعلم الطلبة في وضع مدونة سلوك.					
37	يتحل المعلم بالصبر والتأني في التعامل مع الطلبة.					
38	يحترم المعلم الطلبة باعتبارهم أعضاء فاعلين في المجتمع.					
39	يلتزم المعلم بواجباته المهنية ويؤديها بإخلاص					
40	يؤدي المعلم رسالته العلمية على أكمل وجه.					
41	يعامل المعلم الطلبة بالعدل والمساواة.					
42	يسهم المعلم في حل مشكلات الطلبة.					
43	يلتزم المعلم بإعطاء الحصص بكفاية عالية.					
44	ينمي المعلم حب الوطن وخدمتهُ في نفوس الطلبة.					
45	يشجع المعلم النشاطات الطلابية بشكل دائم.					
46	يقوم المعلم بضبط الغرفة الصفية بالشكل الأمثل					
47	يرشد المعلم الطلبة إلى مخاطر التسرب المدرسي.					
48	يقدم النصح إلى الطلبة في اتخاذ السلوك الحسن في حياتهم خارج اسوار المدرسة.					
49	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
50	يلتزم المعلم بتطبيق المنهاج حسب الخطة السنوية.					

51	يستثمر المعلم الوقت داخل الغرفة الصفية استثماراً أمثل.					
52	يشرك الطلبة في الإدارة الصفية بشكل أمثل.					
53	يمتلك المعلم مهارات التقويم الصفي.					
54	يكيف خططه التدريسية وفق حاجات الطلبة.					
55	ينمي المفاهيم السابقة لدى الطالب مع مستجدات العصر.					
56	يشرح المعلم أهمية مواقع التواصل الاجتماعي.					
57	يبين المعلم للطلبة الاستخدام الأمثل لمواقع التواصل الاجتماعي.					
58	يتجنب المعلم التدخل في خصوصيات المعلمين					

الرقم	المجال الثالث	أخلاقيات المعلم نحو المدير				التعديل المقترح
	الفقرة	الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة وملائمتها		
		سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
59	يتقبل المعلم رأي المدير ويحاور بموضوعية.					
60	يتعاون المعلم مع مدير المدرسة بالعمل.					
61	يحترم المعلم مدير مدرسته في جميع الظروف.					
62	يفي المعلم بالوعود المقدمة للمدير.					
63	يتعامل المعلم مع المدير بكل مودة وإخلاص.					
64	يتعامل المعلم مع المدير بصدق وأمانة.					
65	يستغل المعلم الوسائل التكنولوجية الحديثة التي توفرها الوزارة في خدمة المدرسة.					
66	يقبل المعلم المشاركة في اللجان وفرق العمل بروح إيجابية.					

67	يشترك المعلم في عمليات تطوير الإجراءات الخاصة بالعمل وتبسيطها.					
68	يتقبل المعلم نقاش المدير في نتائج عملية الأداء بشفافية.					
69	يقبل المعلم من المدير الأسس والمعايير لتقييم أداء المعلمين بإيجابية.					
70	يحافظ المعلم على آمن وسرية المعلومات في المدرسة.					
71	يعمل المعلم على تطوير نفسه في تقديم الأفكار الإبداعية.					
72	يشعر المعلم بتوفر بيئة عمل آمنة من قبل الإدارة.					
الرقم	المجال الرابع	أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي				التعديل المقترح
	الفقرة	الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة وملائمتها		
		سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
73	يلتزم المعلم القيم الحميدة في تعامله مع اولياء امور الطلبة.					
74	يلهم المعلم أولياء الأمور بإظهار مستويات مرتفعة من القيم والسلوك الأخلاقي.					
75	يطور المعلم قيم المدرسة بالتشارك مع المجتمع المحلي.					
76	ينفذ المعلم ما يلتزم به امام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية.					
77	يهتم المعلم بالتشاور مع المجتمع المحلي في الامور التي تخدم المدرسة.					
78	يشارك المعلم في الأنشطة التي تسهم إيجابياً في خدمة المجتمع المحلي.					
79	لدى المعلم آلية واضحة للتعامل مع الشكاوى من قبل أولياء الأمور.					
80	يستجيب المعلم للشكاوى المقدمة بحقة من قبل أولياء الأمور.					

81	يتواصل المعلم ما بعد اللقاءات والاجتماعات الرسمية مع أولياء الأمور بشكل مستمر.					
82	يشجع المعلم قنوات التواصل بين المدرسة وأولياء الأمور.					
83	يهتم المعلم بملاحظات أولياء الأمور في العملية التعليمية لأبنائهم.					
84	ينبه المعلم المجتمع المحلي بالعادات السيئة لدى أبنائهم.					
85	يلتزم المعلم بقيم وعادات المجتمع في سلوكه ومظهره.					
86	يلتزم المعلم بتحقيق أهداف المجتمع بشكل أمثل.					

الملحق (2)

أسماء محكمين أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور محمد القضاة	أصول التربية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور تيسير الخوالدة	أصول التربية	جامعة أل البيت
3	الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
4	الأستاذ الدكتور يزيد الشورطي	أصول تربوية	الجامعة الهاشمية
5	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
6	الأستاذة الدكتوره منيرة الشرمان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	الأستاذ الدكتور صالح عليمات	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
8	الدكتور محمد صايل الزيود	أصول التربية	الجامعة الأردنية
9	الدكتور صالح العبابنة	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
10	الدكتور عبد الحكيم حجازي	أصول التربية	جامعة اليرموك
11	الدكتور صالح الشرفات	أصول التربية	جامعة آل البيت
12	الدكتوره بيان الماضي	أصول التربية	جامعة آل البيت
13	الدكتور عبد السلام العوامرة	أصول التربية	الجامعة الأردنية
14	الدكتوره ميسون الزعبي	إدارة تربوية	جامعة آل البيت

الملحق (3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

"استبانة واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الاردن وسبل تعزيزها"

المدير/ المديرة: .... الفاضل / الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان " **واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الاردن وسبل تعزيزها**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في أصول التربية من الجامعة الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة الدراسة.

لذا أرجو التكرم بوضع إشارة (✓) في المكان الذي ترونه مناسب. علماً بان إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

الباحث

أشرف قاسم مصطفى العليمات

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

3- المؤهل العلمي:

☐ بكالوريوس + دبلوم ☐ الماجستير ☐ الدكتوراه

أداة الدراسة بصورتها النهائية

الرقم	الفقـــرة	واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها.				
المجال الأول: أخلاقيات المعلم نحو زملائه		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	يلتزم المعلم بالقيم الحميدة في تعامله مع زملائه.					
2	يتعاون المعلم مع زملائه.					
3	يبرز الحس الجمالي في تعامله مع زملائه.					
4	يمثل المعلم قدوة حسنة لزملائه.					
5	يحرص على مشاركة زملائه أفراحهم وأحزانهم.					
6	يحافظ المعلم على أسرار زملائه في العمل.					
7	يعزز المعلم علاقاته مع زملائه.					
8	يتحمل المعلم المسؤولية.					
9	يتعامل المعلم باحترام وشفافية وعدالة مع زملائه.					
10	يهتم المعلم برفع الروح المعنوية لدى زملائه في المدرسة.					
11	يمدح المعلم زميله المتميز أمام المعلمين.					
12	يسهم المعلم في الاصلاح بين زملائه.					
المجال الثاني: أخلاقيات المعلم نحو الطلبة		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
13	يتقبل المعلم الطلبة ويعاملهم باحترام.					
14	يعزز المعلم ثقافة الحوار لدى الطلبة.					
15	ينوع وسائل التواصل لإيجاد بيئة عمل جاذبة مع الطلبة.					

16	يحرص على أن يظهر المعلم بمظهر وهندام لائق أمام الطلبة.					
17	يعزز المعلم القيم الجمالية لدى طلبته.					
18	يؤمن المعلم بقدرة الطلبة على التعليم ويشجعهم					
19	يظهر المعلم تفاعلاً ايجابياً مع مبادرات الطلبة.					
20	ينمي المعلم الاتجاه الايجابي لدى طلبته نحو تعلمهم.					
21	يثني المعلم على الأخلاق الحميدة التي يتحلى بها الطلبة.					
22	يتحل المعلم بالصبر والتأني في التعامل مع الطلبة.					
23	يسهم المعلم في حل مشكلات الطلبة.					
24	ينمي المعلم حب الوطن وخدمتهُ في نفوس الطلبة.					
25	يشجع المعلم النشاطات الطلابية بشكل دائم.					
26	يرشد المعلم الطلبة إلى مخاطر التسرب المدرسي.					
27	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
المجال الثالث: أخلاقيات المعلم نحو المدير		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
28	يتقبل المعلم رأي المدير ويحاور بموضوعية.					
29	يتعاون المعلم مع مدير المدرسة بالعمل.					
30	يحترم المعلم مدير مدرسته.					
31	يفي المعلم بالوعود المقدمة للمدير.					
32	يتعامل المعلم مع المدير بكل مودة وإخلاص.					
33	يتعامل المعلم مع المدير بصدق وأمانة.					

34	يقبل المعلم المشاركة في اللجان وفرق العمل بروح إيجابية.					
35	يقبل المعلم من المدير الأسس والمعايير لتقييم أداء المعلمين بإيجابية.					
36	يحافظ المعلم على آمن وسرية المعلومات في المدرسة.					
37	يشعر المعلم بتوفر بيئة عمل آمنة من قبل الإدارة.					
المجال الرابع: أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
38	يلتزم المعلم القيم الحميدة في تعامله مع أولياء امور الطلبة.					
39	يطور المعلم قيم المدرسة بالتشارك مع المجتمع المحلي.					
40	ينفذ المعلم ما يلتزم به امام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية.					
41	يهتم المعلم بالتشاور مع المجتمع المحلي في الامور التي تخدم المدرسة.					
42	يشارك المعلم في الأنشطة التي تسهم إيجابياً في خدمة المجتمع المحلي.					
43	يستجيب المعلم للشكاوى المقدمة بحقة من قبل أولياء الأمور.					
44	يتواصل المعلم ما بعد اللقاءات والاجتماعات الرسمية مع أولياء الأمور بشكل مستمر.					
45	يهتم المعلم بملاحظات أولياء الأمور في العملية التعليمية لأبنائهم.					
46	ينبه المعلم المجتمع المحلي بالعادات السيئة لدى أبنائهم.					
47	يلتزم المعلم بقيم وعادات المجتمع في سلوكه ومظهره.					
48	يلتزم المعلم بتحقيق أهداف المجتمع بشكل أمثل.					

- **السؤال المفتوح**

ما السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

أرجوا التكرم من حضرتكم الإجابة عن السؤال التالي، وبيان رأيكم:

ما السبل المناسبة لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____________________ .

وأشكر لكم تعاونكم لإبداء رأيكم على الإجابة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث

أشرف قاسم مصطفى العليمات

الملحق (4)

أسماء الخبراء التربويين الذين حكموا السبل المقترحة

الرقم	أسم المحكم	الصفة الوظيفية
1	د. محمد سلمان الخزاعلة	أستاذ جامعي تخصص أصول التربية / الجامعة الهاشمية
2	د. عبد السلام العوامرة	أستاذ جامعي تخصص أصول التربية / الجامعة الأردنية
3	د. علاء حراحشة	أستاذ جامعي تخصص أصول التربية/ جامعة عمان العربية
4	د. عبد الحكيم حجازي	أستاذ جامعي تخصص أصول التربية / جامعة اليرموك
5	عمر الهامي	مدير تربية البادية الشمالية الشرقية
6	فايز جويعد	مدير تربية البادية الشمالية الغربية
7	محمد عويس	مشرف تربوي مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق
8	صالح دليمان	مشرف تربوي مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق
9	سلامة رزق منصور	مدير مدرسة ثانوية
10	ايمان الصالح	مديرة مدرسة ثانوية
11	ياسر الطوباسي	مدير مدرسة ثانوية
12	جهاد الزيود	مدير مدرسة ثانوية
13	حمزة نجادات	مدير مدرسة ثانوية

الملحق (5)

كتب تسهيل المهمة

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم : 2017/1/ 1586
الرقم الآلي: 132343
الموافق 2017/04/17م

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو إعلامكم بأن الطالب "أشرف قاسم مصطفى العليمات" من طلبة برنامج دكتوراه أصول التربية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، يقوم بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان:

" واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها "

ويحتاج إلى تطبيق أداة دراسته على مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان ومحافظة المفرق ومحافظة الكرك.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالب المذكور لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على أطروحته هو الأستاذ الدكتور "محمد الزبون".

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور أحمد مجدوبة

الجامعة الأردنية * THE UNIVERSITY OF JORDAN

نسخة إلى أ.د عميد كلية العلوم التربوية

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي: ٢١١٢٠ فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/ ٢٠٩٥٩

التاريخ ٢٠ رجب ١٤٣٨

الموافق ٢٠١٧/٠٤/١٧

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة/ للواء/ لمنطقة......

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد ؛

فأرجو العلم بأن الطالب أشرف قاسم مصطفى العليمات يقوم بإجراء دراسة بعنوان "واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن وسبل تعزيزها"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه تخصص أصول التربية من الجامعة الأردنية، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من مديري المدارس التابعة لمديريتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن تتم مطابقة الأداة المطبقة مع الأداة المرفقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

د.رائد محمد عليوه
رئيس وحدة جودة التعليم
والمساءلة

نسخة/ مدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ مدير البحث والتطوير التربـــــوي
نسخة/ رئيس قسم البحث التربوي بالوكالة
نسخة/ الملف ٣/١٠
المرفقات: (٣) صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

THE REAILTY OF ETHICS EDUCATION AMONG THE TEACHERS IN MINISTRY OF EDUCATION IN JORDAN AND WAYS OF STRENGTHENING

by

Ashraf Qassim Mustafa AL-Olimat

Supervisor

Dr. Mohammad Saleem Al-Zboon, prof

ABSTRACT

This study aimed at finding of Ethics Education among the teachers in Ministry of Education in Jordan and ways of Strengthening. The sutdy pupulation included the all principals of the secondary school in jordan, where the number of them was (1960). The sample consisted of (309) male and femal school principals, In Amman, Karak, and Mafraq. They were selected from the study society by intentional method, and it was used descriptive approach, to achieve the objectives of study, it developed a questionnaire. It consisted of (48) items.

The results showed of Ethics Education among the teachers in Ministry of Education in Jordan came medium, generaly from the point of view of school principals. as results showed that there were no significant statistical differences at the level of (α= 0.05) attributed to sex, in total score, and in the fields of teacher ethics towards his colleagues, and teacher ethics towards school principal. there were significant statistical differences for females in the field teacher ethics towards community. the results showed that there were no significant statistical differences at the level of (α= 0.05) attributed to experience variable, for all the tool fields, and in total score.

The results showed that there were significant statistical differences at the level of (α= 0.05) attributed to the scientific qualification, for Master's degree in total degree, and in the fieleds teacher's ethics towards students, and teacher's ethics towards the community. In addition, the field Teacher's ethics towards colleagues, there was significant statistical

differences for Ph.D. qualification. And there were no significant statistical differences at the level of (α= 0.05) attributed to teacher ethics towards school principal.

The study reached through the responses of the study sample about the open question to a range of ways to enhance the ethics of the teaching profession of teachers. Responses were collected and a suggested (23) of the suggestion of ways, In light of the results of the study, it was recommended that the proposed methods to adopted, and to hold specialized training courses in the ethics of the teaching profession for teachers.